**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**КАЛАЧЕЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от « \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. № \_\_\_\_

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования, «Калачеевская детская школа искусств»

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством нормативно-правовых актов, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017г № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений», администрация Калачеевского муниципального района

 **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Калачеевская детская школа искусств» (далее – Примерное положение).

2. Руководителю муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Калачеевская детская школа искусств» разработать и утвердить положения об оплате труда работников в соответствии с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением.

 3. Опубликовать настоящее постановление в Вестнике муниципальных правовых актов Калачеевского муниципального района.

 4. Постановление вступает в силу с момента опубликования в Вестнике муниципальных правовых актов Калачеевского муниципального района и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2019 года.

 5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Калачеевского муниципального района Соболева А.С.

Глава администрации

Калачеевского муниципального района Н.Т. Котолевский

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОПостановлением администрацииКалачеевского муниципального районаОт «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_\_\_\_\_ |

# Примерное положение

# об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Калачеевская детская школа искусств»

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда (далее – Примерное положение) работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Калачеевская детская школа искусств» (далее - Учреждение) разработано в соответствии c Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017г № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», постановлением администрации Калачеевского муниципального района Воронежской области от 27.10.2009 № 704 «О введении новых систем оплаты труда муниципальных учреждений муниципального района», постановлением администрации Калачеевского муниципального района от 26.03.2019г № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, учреждения дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных отделу по культуре администрации Калачеевского муниципального района», содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение включает в себя:

* Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
* наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» и от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области»;
* условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* условия осуществления иных выплат.
	1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований, утвержденных в установленном порядке из муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
	2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
	3. Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объём работ.

* 1. Заработная плата работников Учреждения в рамках предусмотренных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
	2. При формировании системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения – не более 12 процентов.

Основной персонал Учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно–управленческий персонал Учреждения - работники занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу Учреждения определен приложениями 2-4 к настоящему Примерному положению.

При формировании штатного расписания в Учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения и согласовывается с Учредителем. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета.

 1.8. Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда с учетом настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительных органов работников Учреждения (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

 1.9. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

# II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

 - за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности;

- за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент.

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

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

 Рекомендуемый повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности – 0,25.

В учреждениях дополнительного образования устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента:

- высшей категории – 0,15;

- первой категории – 0,1.

Применение повышающих коэффициентов к окладу, кроме персонального повышающего коэффициента, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Персональные коэффициенты устанавливаются всем работникам, с учетом уровня профессиональной подготовки работников, квалификации, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Персональный повышающий коэффициент молодым специалистам (в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности) в течение первых 3-х лет может устанавливаться в размере до 0,3.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размере конкретному работнику принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размере директору Учреждения принимается учредителем.

 Конкретные размеры коэффициентов устанавливаются:

 - работникам учреждения - приказом директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год;

- директору Учреждения – распоряжением органа местного самоуправления, являющегося учредителем данного учреждения.

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

|  |
| --- |
|  **Таблица 1** **Рекомендуемые размеры окладов работников,** **относящихся к сфере культуры и искусства** |
| (Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии») |
| **Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе** | **Размер окладапо должности (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**: артист- вокалист (солист); артист оркестра; аккомпаниатор-концертмейстер в зависимости от категории, помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера). |  |
| Библиотекарь |   |
| *2-я категория* | 9000 |

 **Таблица 2**

**Рекомендуемые размеры окладов**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

**(**Приказ Минздравсоцразвития Россииот 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер оклада по должности (руб.) |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| **Первый квалификационный уровень** |  |
|  Делопроизводитель | 7900 |

 **Таблица 3**

**Рекомендуемые размеры должностных окладов педагогических работников**

(приказМинздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)**  | **Размер должностного оклада****(руб.)** |
| 1  | 2  |
| **ПКГ «Должности педагогических работников»:**  |   |
| **2-й квалификационный уровень**  |   |
| Концертмейстер  | 9900 |
| **4-й квалификационный уровень**  |   |
| Преподаватель  | 10200 |

Минимальный рекомендуемый размер оклада педагогических работников включает ежемесячную денежную компенсацию в сумме 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Оплата труда педагогических работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры производится по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений образования, согласно приложению 1.

Педагогическим работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться перечисленные в п. 2.2. настоящего Примерного положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III, IV настоящего Примерного положения)

 **Таблица 4**

 **Рекомендуемые размеры окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| наименование должности | Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) | Коэффициент уровня должности | Размер оклада по занимаемой должности(руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| Настройщик язычковых инструментов |  |  |  |
| *6 разряд* | 8000 | 1,15 | 9200 |

**Таблица 5**

**Рекомендуемые размеры окладов профессий рабочих**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| наименование должности | Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) | Коэффициент уровня должности | Размер оклада по занимаемой должности(руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| **Первый квалификационный уровень** |
| Сторож (вахтер), гардеробщик; уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий;  |  |  |  |
| *1 разряд* | 7800 | - | 7800 |

**III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» в Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом выделенных бюджетных ассигнований.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников Учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

* 1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

 Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

* 1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* 1. Выплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.
	2. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.
	3. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.
	4. Преподавателям и работникам учреждения дополнительного образования в сфере культуры устанавливаются выплаты на основании приказов по учреждениям:

- за заведование отделениями – 10% от должностного оклада;

- за работу в творческих коллективах – 15% от должностного оклада;

- за выполнение работ по профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – 20% от должностного оклада;

- за выполнение обязанности контрактного управляющего – 15% от должностного оклада.

 **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы.
	1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя Учреждения.
	2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и специальный режим работы устанавливается работникам на определенный период времени, но не более чем на 1 год. Размер указанной надбавки определяется в зависимости от количества установленных баллов, сумма баллов равна процентному соотношению надбавки. Данная надбавка не может превышать 50% от должностного оклада, тарифной ставки и устанавливается в соответствии со следующими критериями оценки деятельности работника (Таблица 6):

Таблица 6

 **Размер ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы для работников учреждения дополнительного образования.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Показатель | Шкала баллы | Максимальный балл по критериям |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | **Директор** |  |  |
| Интенсивность и эффективность организации учебного и воспитательного процесса.  | Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов | 20 | 50 |
| Контроль противопожарной безопасности и обеспечение санэпидблагополучия -100% | 10 |
| Доля обучающихся, успешно сдавших промежуточную аттестацию (не менее 90%) | 10 |
| Доля обучающихся, посещающих учебные занятия в полном объеме, согласно расписанию занятий (не менее 90%) | 10 |
| Доля обучающихся, посещающих учебные занятия в полном объеме, согласно расписанию занятий (не менее 90%) | 10 |
|  |  |  |  |
|  | **Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе** |  |  |
| Интенсивность и эффективность организации учебного и воспитательного процесса.  | Стабильно высокие показатели результативности работы курируемых отделений (высокие академические и творческие достижения) | 20 | 50 |
| Проверка и контроль учебной документации (журналы, календарно-тематические планы, отчёты отделений, индивидуальные планы и т.д.) | 10 |
| Поддержка социально-привлекательного имиджа учреждения посредством отражения в прессе, ТВ, радио, сайтах школы, администрации Калачеевского муниципального района мнений граждан по результатам проведения различных форм внеклассной и внешкольной работы. | 20 |  |
| **Преподаватели и концертмейстеры** |  |
| Интенсивность и эффективность организации учебного процесса | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. | 20 | 50 |
| Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. | 20 |
| Интенсивность работы при проведении (участии) семинаров, мастер-классов, методических заседаний, культурно-массовых мероприятий. | 10 |
| **Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, технический и учебно-вспомогательный персонал** |  |
| Интенсивность  | Качественное и оперативное выполнение заданий руководства школы, связанных с обеспечением учебного процесса в установленные сроки. | 25 |  50 |
|  | Оперативное выполнение заявок по устранению технических и хозяйственных неполадок в здании с целью успешного осуществления учебного процесса. | 25 |
| **Главный бухгалтер** |
| Интенсивность | **Обеспечение** **правильной** **постановки и** **организации бухгалтерского учета в** **учреждении** |  10 | 50 |
|  | Участие в разработке документов финансово-экономического развития учреждения |  20 |
|  | Заимствование эффективных форм экономической деятельности других учреждений, их переработка и внедрение в сферу деятельности учреждения |  10 |
|  | **Обеспечение** **правильной** **постановки и** **организации бухгалтерского учета в** **учреждении** |  10 |

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

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

* 1000 рублей за ученую степень доктора наук или ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Отличник народного просвещения».

Выплата к окладу за наличие ученой степени или почетного звания устанавливается по одному из имеющихся оснований.

Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя могут устанавливаться надбавки за классность в размере:

1 класс – 25% от должностного оклада;

2 класс – 10 % от должностного оклада.

* 1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается специалистам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и учреждении дополнительного образования в сфере культуры.

 Для работников учреждений культуры и учреждений дополнительного образования в сфере культуры (за исключением педагогических работников) устанавливаются следующие размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 %;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 %;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

 Для педагогических работников надбавка за выслугу лет устанавливается (в процентах от оклада) в соответствии с фактическим объемом учебной нагрузки (за исключением периодов работ по замещению педагогической и концертмейстерской нагрузки и при временной нетрудоспособности) в следующих размерах:

 - при педагогическом стаже от 1 до 5 лет – 5%;

 - при педагогическом стаже от 5 до 10 лет – 10%;

 - при педагогическом стаже от 10 до 15 лет – 15%;

 - при педагогическом стаже свыше 15 лет – 30%.

 В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

 - время работы в учреждениях культуры и учреждении дополнительного образования в сфере культуры;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и учреждении дополнительного образования в сфере культуры.

- работникам бухгалтерии – общий стаж работы по специальности бухгалтера.

 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

 4.5. Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

**V.** **Порядок и условия премирования**

 5.1. Премирование работников Учреждения является экономическим методом стимулирования трудовой деятельности, персональной ответственности и заинтересованности в эффективном решении задач, стоящих перед учреждением.

 Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда), а представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам дополнительно к оплате труда за эффективные результаты работы, а также в случаях выполнения заданий особой важности и повышенной сложности, поставленных администрацией учреждения, вышестоящими органами управления в пределах фонда оплаты труда.

 5.2. Работники учреждения премируются:

 - за отчетный период (месяц, квартал, год);

 - за выполнение особо важных и ответственных работ.

 5.3. Проведение оценки эффективности деятельности и премирование работников осуществляется на основании утвержденных показателей эффективности деятельности работников (Приложение 5).

 5.4. Условия назначения выплат стимулирующего характера (премий):

 5.4.1 Выплаты стимулирующего характера (премии) работникам производятся за отчетный период (месяц, квартал, год).

 5.4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производится по результатам оценки итогов работы за фактически отработанное время в отчетном периоде (месяц, квартал, год) с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника, личного вклада в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

 5.4.3. Распределение стимулирующих выплат по показателям и критериям оценки эффективности деятельности производит Комиссия, утвержденная приказом по Учреждению.

Комиссия формируется из 3-х и более человек.

Функции комиссии:

- оценивает в баллах выполнение показателей эффективности деятельности работников учреждения;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

- оформляет протокол о количестве набранных баллов за отчетный период.

 5.4.4. Работник обязан по окончании отчетного периода (месяца, квартала, года) предоставлять отчет (оценочный лист) о выполнении показателей эффективности своей деятельности в Комиссию по стимулирующим выплатам. Информация, отражённая в оценочном листе, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

К оценочному листу (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

 5.4.5. Система критериев и показателей устанавливается в целях выявления эффективности деятельности работников учреждения и формируется на основе балльной оценки по критериям оценки эффективности согласно Приложению 5.

 5.4.6. Выплаты стимулирующего характера (премии) работникам не производятся или уменьшаются в следующих случаях:

- наложение на работника дисциплинарного взыскания – 100%

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии – 50%

- наличие обоснованных жалоб на работника со стороны потребителей услуг, работников Учреждения (коллег) – 30%

- нарушение сроков представления сведений, отчётов и статистической отчётности, а также неудовлетворительное качество предоставляемых отчётов – 25%

- замечания по ведению документации, не предъявление документации на проверку – 10%

 5.4.7. С учетом совершенствования механизмов по достижению показателей эффективности деятельности Учреждения в целом руководитель имеет право на пересмотр показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения на последующие периоды.

 5.5. Порядок оценки выполнения показателей эффективности и определения размера премии.

Выплаты стимулирующего характера работникам за отчетный период (месяц, квартал, год) осуществляются в следующем порядке:

 5.5.1. Выполнение работником показателей эффективности деятельности согласно критериям оценивается в баллах и является основанием для выплат стимулирующего характера.

 5.5.2. Комиссия определяет степень выполнения работником показателей эффективности за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

 5.5.3. Комиссия также проверяет наличие или отсутствие случаев, указанных в п.5.4.6. и отражает в протоколе и оценочном листе каждого работника конечное набранное количество баллов. Работники под подпись в оценочном листе знакомятся с этим решением.

 5.5.4. Определение размера премии каждого работника осуществляется в зависимости от премиального фонда за отчетный период (месяц, квартал, год) пропорционально сумме набранных баллов и бухгалтерских расчетов денежного эквивалента 1 балла.

 5.5.5. На основании протокола Комиссии руководителем Учреждения – директором Учреждения – издается приказ о премировании работников за отчетный период (месяц, квартал, год).

 5.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий, участие в выполнении важных работ, мероприятий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

 5.7. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного срока работник лишается права на получение премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

 5.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

 5.9. При наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении, по решению директора учреждения, работникам может быть оказана материальная помощь при наступлении особых случаев:

- юбилейная дата (50, 55, 60, 65-летие),

- смерть близких родственников (супругов, детей, родителей),

- стихийных бедствий, несчастных случаев,

- в связи с длительной (более одного месяца) болезнью.

Размер материальной помощи не может быть более 0,5 должностного оклада.

 5.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при расчете средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

 **его заместителей и главного бухгалтера**

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

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 5.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплата труда работников Учреждения за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители), сложившегося в учреждении за год предшествующий расчетному, на среднесписочную численность работников, за исключением среднесписочной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители).

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 28.10.2013 № 428 «Об утверждении указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) "основные сведения о деятельности организации».

 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад заместителей устанавливается на 10% ниже, чем у руководителя учреждения, при наличии стажа на руководящих должностях в государственных и муниципальных учреждениях культуры более 5 лет.

Должностной оклад заместителей устанавливается на 20% ниже, чем у руководителя, при наличии стажа работы на руководящих должностях в государственных и муниципальных учреждениях культуры от 3 до 5 лет;

 Должностной оклад заместителей устанавливается на 30% ниже, чем у руководителя, при наличии стажа работы на руководящих должностях в государственных и муниципальных учреждениях культуры от 1 до 3 лет»

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

6.4. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

-за качество выполняемых работ.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы; за выслугу лет, за качество выполняемых работ, за звание (ученую степень) устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении, по решению главного распорядителя средств муниципального бюджета, руководителю на основании его заявления может быть оказана материальная помощь, не превышающая должностной оклад.

6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

# VII. Другие вопросы оплаты труда

 7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь при наступлении особых случаев (при представлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):

- смерть работника учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители) – в размере до одного должностного оклада;

- необходимость дорогостоящего лечения или длительная болезнь работника учреждения – в размере до одного должностного оклада в год.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

 7.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

Приложение 1

к Примерному положению

# Заработная плата педагогических работников.

1. Нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

Заработная плата педагогических работников Учреждения включает в себя оплату труда, исходя из оклада, установленного в соответствии с настоящим Примерным положением с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (педагогической) работы за ставку заработной платы устанавливается:

* 18 часов в неделю - преподавателям;
* 24 часа в неделю — концертмейстерам.

Педагогическая работа сверх установленных норм, за которые выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе.

Выполнение педагогической работы может осуществляться как в основное время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполняемой работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год может быть сохранен ее объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

В соответствии с пунктами 2.4 и 2.8.1 Приказа №1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее Приказ №1601) к данным должностям применяются:

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы (концертмейстерам) (пункт 2.4);

- норма часов учебной (преподавательской) работ 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п.2.8.1.… преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств…»). При этом в соответствии с разделом VII Приказа №1601 учебная нагрузка указанных педагогических работников не ограничивается верхним пределом.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Учреждении его руководителем и заместителем по учебной-воспитательной работе, определяется руководителем отдела по культуре администрации Калачеевского муниципального района Воронежской области и составляет 24 часа в неделю, а других работников, ведущих её помимо основной работы, самим Учреждением.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других учреждений дополнительного образования и работникам предприятий, учреждений и организаций, возможно только в случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация) педагогических работников Учреждения.

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путём умножения оклада (должностного оклада) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

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

Тарификация педагогических работников производится в соответствии с учебными планами.

За время работы в период каникул обучающихся оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего состава, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

3. 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 педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждения и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов.

Педагоги-совместители имеют право на получение всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения (ст.287 ТК РФ).

Приложение 2

к Примерному положению

# Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала Учреждения

Руководитель учреждения

Заместители руководителя учреждения

Главный бухгалтер

Приложение 3

к Примерному положению

# Перечень

# должностей работников Учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Дополнительное образование детей»

# 1. Должности педагогических работников

Преподаватель

**2. Должности иных педагогических работников**

Концертмейстер

Приложение 4

к Примерному положению

# Перечень должностей, отнесенных к вспомогательному персоналу

# 1. Служащие

 Делопроизводитель

 Настройщик язычковых инструментов

 Библиотекарь

# 3. Должности работников

Сторож-вахтер

Гардеробщик

Уборщик производственных и служебных помещений

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

 Приложение 5

 к Примерному положению

**Показатели**

**(критерии оценки эффективности) деятельности преподавателей и концертмейстеров**

**МКУДО “Калачеевская ДШИ”**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Расчёт показателя | Шкала | Максимальноеколичество баллов |
| Преподаватели, концертмейстеры |
| 1. | Сохранение контингента учащихся**.****К1** | Результат разницы процента выбывших учащихся от общего количества учащихся класса на отчётный период (для преподавателей ведущих групповые и индивидуальные занятия). | Уменьшение контингента на 1 учащегося (– 5 баллов)На 2 и более учащихся (– 10 баллов) | **5** |
| 2. | Успешность и эффективность учебной работы**К2** | Качество освоенияучащимися образовательнойпрограммы.Качественная успеваемость учащихся по итогам четверти, полугодия, контрольного урока, тех.зачёта, академ. концерта, итогового просмотра |  80%-100% - 5 баллов; 60%-80% - 3 балла;менее 60% - 2 балла; | 5 |
| 3 | Качественная подготовка, проведение и участие преподавателей и учащихся в мероприятиях (лекции, концерты, выставки).**К3** | Количество мероприятий | **Подготовка, проведение.**1 мероприятие – 2 балла;2 мероприятия – 3 балла;более 3-х мероприятий – 4 балла.**Участие** – 1 балл | 5 |
| 4 | Внеучебная деятельность с учащимися (посещение музеев, выставок, концертов, родительское собрание с концертом учащихся, тематические родительские собрание, индивидуальные беседы с родителями и др.).**К4** | Количество мероприятий | Родительское собрание с концертом учащихся – 5 баллов;Тематическое родительское собрание – 4 балла;Посещение концертов – 3 балла;Посещение музеев, выставок – 3 балла;Развлекательное мероприятие – 2 балла;индивидуальные беседы с родителями – 1 балл | 10 |
|  5 | Результативность участия в конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах и др.Подготовка учащихся к конкурсам**.****К5** | Кол-во учащихся класса – победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах и др. (за каждого учащегося).- всероссийский уровень;- областной уровень;- зональный уровень;- муниципальный (районный) уровень;- школьный уровеньУчастники:- всероссийский уровень;- областной уровень;- зональный уровень;- муниципальный (районный) уровень;- школьный уровень | -11 баллов;-10 баллов;-9 баллов;-8 баллов;-7 баллов;-6 баллов;-5 баллов;-4 балла;-3 балла;-2 балла; |  11 |
| 6 | Экспертная деятельность преподавателя (жюри)**К6** | Результат зависит от количества проведённых мероприятий | 1 мероприятие – 1 балл;2 мероприятия – 2 балла;3 мероприятия – 3 балла. | 3 |
| 7. | Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, методических секциях, круглых столах, создание методической продукции. Повышение квалификации.**К7** | Результат зависит от участия в мероприятияхКоличество часов | Всероссийский уровень – 10 баллов;Областной уровень – 10 баллов;Зональный уровень – 8 баллов;Муниципальный уровень – 6 баллов;Школьный уровень – 5 баллов72 часа– 4 балла36 – 3 балла; 18 часов – 2 балла;9 часов – 1 балл |  10 |
| 8. | Наполняемость групп при посещение занятий (групповых и индивидуальных)**К8**  | Контроль со стороны администрации | 100% - 6 баллов50% - 3 балла25% - 0 баллов |  6 |
| 9. | Объявление Благодарности, вручение Почётных знаков, Грамот на уровне:**К9** | Служебные записки, отчётные данные части учебной  | Внутришкольном – 1 баллРайонном – 3 баллаОбластном - 5 балловРоссийском - 6 балловМеждународном – 8 баллов | 8 |
| 10 | Выполнение особо важных срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями**К10** |  | 5-10 баллов |  10 |
| 11 | Ведение результативной профориентационной работы (поступление)**К11** | Номер приказа учебного заведения | ВУЗы – 10 балловССУЗы – 7 баллов |  10 |
| 12 | Сопровождение и подготовка к конкурсам, фестивалям, экскурсиям**К12** | Служебная записка | 10 баллов | 10 |
| 13 | Привлечение и использование целевых средств к укреплению материально-технической базы школы**К13** |  | 2-5 баллов |  5  |
| 14 | **Критерии снижений:**А) нарушение Устава, локальных актов, трудовой дисциплины – от 10 до 100%Б) несоблюдение педагогического этикета (культуры общения, толерантность, дискретность, конфликтность, коррупция) – до 20%В) некачественное проведение учебного процесса – 10-20%Г) при наличии больничных листов, отпуска б/с оплата стимулирующих набавок производится за отработанное времяД) сомовольные уходы и отсутствие преподавателя во время урока в классе - 10%**К14** |  |  |  |

**Показатели**

**(критерии оценки эффективности) деятельности заместителя директора по УВР**

**МКУДО “Калачеевская ДШИ”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности**  | **Критерии** | **Показатели**  | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Заместитель директора по УВР , ВР** | **1. Обеспечение высокого уровня учебного процесса** **2. Обеспечение высокого уровня воспитательной работы****3. Высокая организация методической работы****4. Высокий уровень исполнительной дисциплины** | Высокий уровень организации промежуточной и итоговой аттестации учащихсяПовышение количества учащихся успешно освоивших образовательные программыОрганизация системной работы с одаренными детьми.Сохранение контингента учащихся**Максимально возможное количество баллов по критерию 1**Внедрение информационно-коммуникативных технологий в организационно-педагогическую работуОрганизация социального партнерстваОрганизация внеурочной деятельности(проведение и участие в воспитательных мероприятиях внутришкольного, районного, зонального, областного и регионального значения, оказание помощи преподавателям в оформлении аттестационных портфолио, подготовка документов для награждения сотрудников ОУ Почётными грамотами и ведомственными наградами, наличие учащихся или преподавателей- лауреатов и дипломантов муниципальных, региональных, областных, всероссийских и международных творческих фестивалей, конкурсов и олимпиад)**Максимально возможное количество баллов по критерию 2**Высокий уровень организации аттестации педагогических работниковОрганизация повышения квалификации педагогических работниковКачественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (Педагогический совет, Методический совет, Управляющий совет)Контроль методической работы**Максимально возможное количество баллов по критериям- 20 баллов**Своевременная подготовка отчетов, планов работы, нормативных документов.**Максимально возможное количество балов****Максимально возможное количество баллов по всем критериям**  | 5,05,05,05,0**20,0**5,05,010,0**20,0** 5,05,05,05,0**20,0**10,0**10,0****70.0** |

**Показатели**

**(критерии оценки эффективности)**

 **вспомогательного и обслуживающего персонала МКУДО “Калачеевская ДШИ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности**  | **Критерии** | **Показатели**  | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Заместитель директора по АХР** | **1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы**  | Обеспечение качественной уборки помещений Обеспечение бесперебойной работы системы отопленияОбеспечение требуемого уровня освещения в помещенияхОбеспечение бесперебойной работы системы водоснабжения и канализацииОбеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадокОтсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещенийКоличество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:* уменьшилось
* отсутствует
* повысилось

**Максимально возможное количество баллов по критерию -10 баллов** | 1,01,51,51,51,51,0 2,01,00**10,0** |
|  | **2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в школе** | Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня и систем противопожарной безопасностиОбеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещенийОбеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧСОбеспечение условий электробезопасности в учрежденииОбеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасностиОтсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.Сохранность материальных ценностей**Максимально возможное количество баллов по критерию – 10 баллов****Максимально возможное количество баллов по всем критериям**  | 1,51,51,51,51,51,51,010,020,0 |

**Оценочный лист**

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО работника |  |
| Должность |  |
|  |  |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Критерии** | **Значение** | **Баллы, проценты, рубли** |
|  |  |  |  | % | бал | Руб |
| 1 |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |
|  | Сумма баллов |  |  |  |  |  |

Подпись работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

« \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.