Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО:
_____Н.Н.Руденко
«03» июня 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБУДО ДШИ Предгорного округа
_____Т.П.Швидунова
«03» июня 2025г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к коллективному договору
МБУДО ДШИ Предгорного округа
на период с 2021г. по 2024 г.
Продлен до 01.07.2027г. рег.№42 от 25.06.2024г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края

УПРАВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ПМО СК
Зарегистрировано в уведомительном порядке
Рег. № 42
«09» 06 2025г.

консультант отдела труда Морозов Р.С.

2025г.

1

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края, разработано в соответствии со статьями 134 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол № 11, «Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование»», утвержденного Приказом министерства культуры Ставропольского края от 31 мая 2019 года №244 "Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и искусства, образования", на основании Примерного положения, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края" и постановления Правительства Ставропольского края от 25 апреля 2019 года N 188-п "О внесении изменений в постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства Культуры Ставропольского края, на 2024-2026 годы от 04 декабря 2023 года, постановления администрации Предгорного муниципального района Ставропольского края от 26.12.2020г. №131 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Предгорного муниципального округа Ставропольского края», Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Предгорного муниципального округа Ставропольского края от 03 апреля 2025г. рег.№34, постановления Конституционного суда РФ от 11 апреля 2019 года № 17-П и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее-Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее – работники Учреждения), включает:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников Учреждения;
-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- размеры иных выплат.

1.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях

осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) заработной платы работников списочного состава устанавливается ежегодно распорядительным Актом Учредителя.

1.5. Условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренного вторым абзацем пункта 10 «Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Предгорного муниципального округа Ставропольского края», утвержденного постановлением администрации Предгорного муниципального района Ставропольского края от 26.12.2020г. №131, в случае достижения всех показателей эффективности деятельности Учреждения, его руководителя и получения в течение календарного года выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом обеспеченности их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития.

Работники Учреждения, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно, в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов.

1.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей и не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда (трудовых обязанностей).

Работа на условиях внешнего совместительства работников, определенных штатным расписанием, не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна

превышать половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований, выделяемых из бюджета муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в размере до 40%.

За оказание платных услуг, безвозмездные поступления и иную приносящую доход деятельность руководителю Учреждения и заместителям руководителя устанавливается ежемесячная доплата в размере 10% от должностного оклада. Выплата указанной доплаты руководителю Учреждения устанавливается на основании локального акта учредителя.

1.11. Структура заработной платы работников Учреждения предусматривает следующие соотношения:

- 50% - 55% выплаты по окладам (должностным окладам) и ставкам заработной платы;

- 10% - 15% выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников;

- оставшаяся часть, выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

1.12. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. При проведении мероприятий по реорганизации или изменению типа Учреждения сохраняется уровень заработной платы и социальных гарантий работников, действовавших до начала проведения таких мероприятий.

1.15. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в строгом соответствии с требованиями статьи 136 ТК РФ не реже 2 раз в месяц - 05 и 20 числа каждого месяца. Размер аванса в счет заработной платы работника за первую половину месяца не может быть ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата по письменному заявлению работника может быть зачислена ему на его лицевой счет в банке, на пластиковую карту или получена за него третьим лицом, имеющим доверенность от Работника, оформленную в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работодатель вправе удерживать суммы из заработной платы Работника при причинении Учреждению материального ущерба, а также проводить служебные разбирательства, материалы по которым направлять в органы внутренних дел для решения вопроса о привлечении к уголовной ответственности виновного лица.

1.16. Аттестация работников Учреждения осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

1.18. В случае выхода нормативно-правовых актов об увеличении должностных окладов работников Учреждения (или увеличении оплаты труда) производится индексация заработной платы по должностным окладам, указанным в данном Положении.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя

2.1. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности Учреждения при определении Учредителем группы по оплате труда Учреждения оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	за каждого обучающегося: на бюджетном отделении на хозрасчетном отделении	0,5
2.	Количество работников Учреждения	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию знак «За достижения в культуре», «Отличник культуры»; - звание «Заслуженный работник культуры», «Почетный работник культуры»	1 0,5 1 1
3.	Работа в две смены		10
4.	Творческие коллективы, ведущие концертную, просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы, стационарные и передвижные выставки, ансамбли) Имеющие Звание «народный (образцовый) коллектив самодеятельного художественного творчества»	за каждый за каждый	15 20

5.	Лауреаты конкурсов, выставок: **<u>зональных</u>** (солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры); **<u>краевых, региональных</u>** (солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры); **<u>всероссийских, международных</u>** (солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры)	за каждого за каждого за каждого	 5 10 15 10 15 20 15 20 25
6.	Количество работников Учреждения, поступивших в средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения	за каждого	10
7.	Специально оборудованное хранилище (музыкальных инструментов, натюрмортных, методических фондов, костюмерных) с необходимым оснащением	за каждое	15
8.	Специально оборудованный класс: кабинет для групповых и индивидуальных занятий, оснащенный аудио, видеотехникой, стеллажами, музыкальными инструментами; хореографический класс с зеркальными стенами, станками для занятий хореографией	 за каждый за каждый	 10 15
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
10.	Наличие подготовительных групп	за каждую	10
11.	Наличие филиалов	за каждое структурное подразделение	20
12.	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3
13.	Открытие новых отделений, специализаций, образовательных программ	за каждое	5
14.	Организация и проведение	за каждое	10

	муниципальных, региональных, межрегиональных, зональных и краевых конкурсов, олимпиад, выставок		
15.	Руководство: районным методическим объединением; районной методической секцией		 20 10

Учреждение может относиться к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Группа по оплате труда	Сумма баллов
1.	Первая (I)	свыше 500
2.	Вторая (II)	до 500
3.	Третья (III)	до 350
4.	Четвертая (IV)	до 200

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся в Учреждении определяется по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 01 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких группах, учитываются один раз.

В случае нахождения Учреждения на капитальном ремонте за руководителем Учреждения, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям, согласно пункту 2.1. настоящего Положения устанавливается на уровне должностного оклада руководителя Учреждения I группы по оплате труда в соответствии с объемными показателями.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителя.

2.4. Учредитель устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя, утверждаемых учредителем, за соответствующий период.

2.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения и иные выплаты.

2.6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.7. Руководителю Учреждения и его заместителям могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов

3.1. Размеры окладов работников Учреждения**,** занимающих должности специалистов устанавливаются на основе отнесения к профессиональным стандартам и к Профессиональным Квалификационным Группам (ПКГ)

3.1.1. на основе отнесения к профессиональным стандартам:

Наименование профессионального стандарта	Должности, отнесенные к профессиональным стандартам	Размер оклада, ставки заработной платы, рублей
5 квалификационный уровень		
Профстандарт: 148 *«Специалист по информационным ресурсам» код 06.013*	специалист по информационным ресурсам (модератор)	15 421,00
Профстандарт: 484 *«Специалист по видеомонтажу» код 11.011*	специалист по видеомонтажу (монтажер)	15 421,00
Профстандарт: 447 *«Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией» код 07.002*	специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией (делопроизводитель)	15 421,00
Профстандарт: 1096 *«Специалист административно-хозяйственной деятельности» код 07.005*	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	15 421,00
6 квалификационный уровень		
Профстандарт: 558 *«Специалист в сфере закупок» код 08.026*	контрактный управляющий	20 988,00
Профстандарт: 513 *«Педагог дополнительного образования детей и взрослых» код 01.003*	методист	20 988,00
	преподаватель (без категории)	11 000,00

3.1.2. на основе отнесения к Профессиональным Квалификационным Группам (ПКГ):

Наименование Профессиональной Квалификационной Группы	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень		
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. N216н г. "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Концертмейстер (без категории)	11 000,00

3.2. К специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, относятся:

- преподаватель;
- концертмейстер.

3.2.1. Специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее – педагогические работники), на постоянной основе устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория педагогических работников определяется по результатам аттестации. Порядок прохождения аттестации утверждается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размеры повышающих коэффициентов:

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:	- без категории	0
	- первой квалификационной категории	1,1
	- высшей квалификационной категории	1,2
КОНЦЕРТМЕЙСТЕР:	- без категории	0
	- первой квалификационной категории	1,1
	- высшей квалификационной категории	1,2

3.2.2. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и другими конкретными условиями в учреждении. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается на учебный год и оплачивается из расчета оклада и повышающего коэффициента на всю педагогическую нагрузку.

3.2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.2.4. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад и продолжительность рабочего времени определены действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми документами в сфере дополнительного образования для педагогических работников в части нормирования и оплаты труда. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

а) норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям дополнительного образования;

б) норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

концертмейстерам.

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Проведение экзаменов, зачетов, подготовка и проведение академических вечеров, репетиций к ним и т.п., будучи важной частью учебно-воспитательного процесса (видом учебной деятельности, не предусмотренной расписанием занятий) не влечет за собой дополнительной оплаты преподавателям и концертмейстерам, так как реализуются в счет рабочего времени, отводимого на проведение уроков.

Другая часть педагогической работы вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических,

методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

За указанную выше преподавательскую (педагогическую) работу (выполненную с согласия педагогических работников) сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата.

Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Ставка заработной платы преподавателей и концертмейстеров учреждений выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической нагрузки) за 24 часа работы в неделю концертмейстеров и 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю. Учебная нагрузка среди преподавателей и концертмейстеров распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, контингента учащихся и других конкретных условий.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директорам школ по согласованию с профсоюзными комитетами. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения объема нагрузки на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по преподаваемым предметам. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения 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 учащихся. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3.2.5. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям, образовательным программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификация преподавателей производится один раз в год по состоянию на 01 сентября. Предварительная тарификация на новый учебный год составляется в конце текущего учебного года - в июне месяце. В случае выхода нормативно-правовых актов об увеличении должностных окладов работников Учреждения тарификация пересчитывается по новым должностным окладам на дату повышения по нагрузке преподавателей и концертмейстеров на 01 сентября текущего учебного года.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячной ставки, установленной в соответствии с утвержденным должностным окладом с учетом его квалификации

(уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории), а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

При направлении работника в служебную командировку, курсы повышения квалификации с отрывом от производства, для участия в конкурсах в качестве членов жюри, на учебу по охране труда и т.п. сохраняется заработная плата, определяемая исходя из суммы зарплаты, фактически начисленной за фактически отработанные дни в месяце наступления случая.

3.2.6. При присвоении квалификационной категории специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, изменения условий оплаты труда производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.2.8. Руководитель Учреждения проверяет документы о присвоении квалификационной категории педагогическим работникам и устанавливает им повышающие коэффициенты; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение повышающего коэффициента должностных окладов педагогических работников Учреждения несет их руководитель.

3.2.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением.

3.2.10. Должностные оклады специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

3.2.11. Объем учебной нагрузки специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия и верхним пределом не ограничивается, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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».

3.2.12.Почасовая оплата труда специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы Учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

2) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считается совместительством;

3.2.13. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада специалиста, выполняющего учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

3.2.14. Оплата труда за замещение отсутствующего специалиста, выполняющего учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.

3.2.15. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/ п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в Учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10
2.	Студенты	0,25	0,20	0,10
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

1) Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и

смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,25 - для профессоров, докторов наук;

0,20 - для доцентов, кандидатов наук;

0,10 - для лиц, не имеющих ученой степени.

2) Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04.

3.2.16. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета базовой педагогической ставки.

3.2.17. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управлений образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

3.2.18. Для реализации предпрофессиональной общеобразовательной программы в области изобразительного искусства "Живопись" обеспечивается проведение пленэрных занятий в соответствии с графиком образовательного процесса. Занятия пленэром могут проводится в течение одной недели в июне и рассредоточено в различные периоды учебного года. Всего объем времени, отводимый на занятия пленэром, составляет 28 часов в год. Часы пленэрных занятий предусматриваются учебным планом, учитываются при определении учебной нагрузки педагогических работников и включаются в состав нормируемой части педагогической работы, дополнительной оплате преподавателей подлежат только те часы учебной практики, которые выполнены сверх установленной им недельной учебной нагрузки.

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

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

3.5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

3.6. С учетом условий труда специалистам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.7. С целью реализации Уставной деятельности Учреждения и усиления материальной заинтересованности работников, осуществляющих свою деятельность в должности специалистов, в развитии творческой инициативы и активности при реализации поставленных задач осуществляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.8. Работникам, занимающим должности специалистов, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование Профессиональной Квалификационной Группы	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер оклада ставки рублей
4 квалификационный уровень		
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. N216н г. "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	Настройщик пианино и роялей 4-8 разряд ЕТКС	15 424,00
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Сторож (вахтер); Уборщик производственных и служебных помещений; Дворник	10 963,00 10 963,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 102,00

4.2. С учетом условий труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.3. С целью реализации Уставной деятельности Учреждения и усиления материальной заинтересованности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или по представлению руководителя структурного подразделения Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства и кино и образования (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

4.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.7. Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу специалистам в учреждениях образования, расположенных в сельской местности;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особоопасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.
- Педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей:
- -классное руководство;
- -заведование кабинетом;
- -руководство цикловой комиссией;
- -руководство большим творческим коллективом.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в фиксированной сумме.

Размер выплаты работникам Учреждения за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемый размер выплаты до 12% от оклада.

5.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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. Размер доплат, устанавливаемый работнику за совмещение профессий (должностей), предельными размерами не ограничивается. По одной вакантной должности выполнение дополнительной работы может быть поручено нескольким работникам. Однако общая сумма доплат не должна превышать экономии по фонду заработной платы по вакантным должностям.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по одной и той же профессии или должности

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы одному работнику максимальным размером не ограничивается и определяется наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии соблюдения нормативной численности работников.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью отпуском командировкой и по другим причинам или при отсутствии в штатном расписании специалиста), без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае необходимости учреждением могут быть введены дополнительные показатели компенсационных доплат за расширение зон обслуживания или доплат за увеличение объема работы по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

Минимальный 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.

5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и праздничные дни устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера дневной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Дневная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата.

В случае если работник отработал неполный день, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера часовой ставки, количества фактически отработанных часов.

Часовую ставку рекомендуется рассчитывать путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом руководителя по учреждению.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. компенсационного характера, предусмотренные пунктом 7.1 настоящего раздела на основании локального акта учредителя.

5.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителю Учреждения (по согласованию с Учредителем), его заместителям, специалистам и служащим Учреждения в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Руководителю Учреждения, выполняющему педагогическую нагрузку (по согласованию с учредителем), Педагогическим работникам и работникам, выполняющим педагогическую нагрузку в порядке совмещения должностей (профессий) и по совместительству, данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке, рассчитанной с применением оклада, установленного п.3.1.1. настоящего Положения.»

5.7. Доплаты компенсационного характера выплачиваются педагогическим работникам и работникам, выполняющим педагогическую нагрузку по совмещению (руководителю и заместителю руководителя) за весь объем выполняемой педагогической нагрузки и применяется к минимальному окладу (ставки) заработной платы.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) премия за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных срочных работ

г) разовые премии к профессиональному празднику, юбилею организации, самого работника или же к праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

Максимальным размером разовые премии не ограничены.

Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом Учреждения.

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Размер выплаты устанавливается в пределах 200 процентов оклада.

6.5. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются педагогическим работникам и работникам, выполняющим педагогическую нагрузку по совмещению (руководителю и заместителю руководителя) за весь объем выполняемой педагогической нагрузки и применяется к минимальному окладу (ставки) заработной платы.

6.6. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором и регламентируются «Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа». ***(Приложение №1 к Положению)***

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. Приказом директора Учреждения, по согласованию с профсоюзной организацией на срок до 1 года работникам, занимающим должности специалистов, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

7.4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

7.5. В целях стимулирования молодых специалистов устанавливается ежемесячная надбавка работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, в размере 30,0 процентов от должностного оклада, установленного коллективным договором.

Не допускается снижение установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда по вине руководителя Учреждения, руководитель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом, Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. При задержках не по вине руководителя Учреждения руководитель обязан принять соответствующие меры вплоть до обращения в суд и поставить в известность об этом коллектив работников.

8.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

8.5. В Учреждении выплачиваются иные выплаты до минимального размера оплаты труда.

8.6. Экономия фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения на основании письменного заявления работника (представителя работника) или ходатайства профсоюзной организации в случаях:

-смерти работника или его близких родственников;

-возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т. д.);

-рождение ребенка;

-регистрация брака;

-юбилей сотрудника, начиная с 50-ти (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет);

-компенсация дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи и стоимости лекарственных средств;

-поддержки семей военнослужащих, находящихся на СВО;

-поддержка студентов, совмещающих учебу с работой;

-других обстоятельствах, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Материальная помощь оказывается в абсолютной (фиксированной) сумме на основании приказа руководителя Учреждения в размере не более 2-х должностных окладов.

8.7. Администрация Учреждения, при наличии средств экономии фонда оплаты труда и (или) из доходов от внебюджетной деятельности учреждения, может оказывать работникам материальную помощь к ежегодному отпуску в размере до 1 оклада.

8.8. Не допускается дискриминация в плате труда внешних совместителей. Согласно ст.285 ТК РФ при работе по совместительству действуют те же условия оплаты труда, которые применяются в отношении работников, для которых работа в учреждении культуры является основной. При заключении трудового договора стороны определяют все условия оплаты труда. В соответствии с частью 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, надбавки и поощрительные и стимулирующие выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор. При этом условия труда внешних совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами, коллективными актами, соглашениями.

8.9. При прекращении трудового договора работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни трудового отпуска и неиспользованные дни отдыха за работу в выходной день.

8.10. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров), а также руководителей, должности которых указаны в Постановлении Правительства РФ от 14

мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" составляет 56 календарных дней.

8.11. В соответствии с Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", продолжительность работы по совместительству для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

По другим должностям работников, определенных штатным расписанием, работа на условиях внешнего совместительства не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников.

Для категорий работников, указанных в п. 1 вышеуказанного постановления N 41, не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- педагогическая работа в одном и том же учреждении дополнительного образования детей, а также концертмейстеров и аккомпаниаторов с дополнительной оплатой;

- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений.

Выполнение работ без заключения (оформления) трудового договора допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

8.12. Доплата до МРОТ в соответствии с Федеральный законом, "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ (с изменениями и дополнениями), согласно части третьей ст. 133 ТК РФ.

8.13. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Согласно ч. 2 ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ч. 3 ст. 139 ТК РФ).

В соответствии с пп. "и", "к", "н" и "о" п. 2 "Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922) для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Положение
о стимулирующих выплатах
работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа

2025г.

I. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа (далее – Положение) разработано в целях установления условий, порядка и размеров выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее –Учреждение).

1.2. Положение представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, на основе разработанных критериев вложенного труда.

1.3. Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, виды выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) премия за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных срочных работ

г) разовые премии к профессиональному празднику, юбилею организации, самого работника или же к праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

Максимальным размером разовые премии не ограничены.

Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом Учреждения.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.2.Установление стимулирующей выплаты осуществляется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения или иным представителем работников в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств поступающих от платных услуг, безвозмездных поступлений и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда их работников:

-руководителям структурных подразделений Учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

-работникам Учреждения, занятым в структурных подразделениях Учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.3. Если на работника Учреждения в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера (постоянные и единовременные) ему не устанавливаются.

2.4. Все выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, выплаты не начисляется.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда на оплату труда:

2.5.1. ***выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** **–**

С целью реализации Уставной деятельности Учреждения и усиления материальной заинтересованности работников устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы, которая включает в себя доплату за сложность и напряженность труда. Работникам Учреждения доплата устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не более 200 процентов сроком на 1 год:

- осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих– до 70 процентов оклада;
- осуществляющих свою деятельность в должности специалистов – до 200 процентов оклада;
- руководителю Учреждения, заместителям – до 100 процентов оклада

по следующим показателям:

Показатели сложности и напряженности труда	Размер доплат
1. Обеспечение качественных условий: доступности образования, эффективности управленческой деятельности, реализации инновационной и методической деятельности, профессиональных достижений педагогического коллектива **(заместители директора)**	
При выполнении плановых показателей муниципального задания на утвержденном уровне	45% оклада
При перевыполнении утвержденных плановых показателей муниципального задания: до 10%	50% оклада
до 20%	53% оклада
свыше 20%	55 % оклада
Достижение высокого уровня исполнительной дисциплины и выполнение задач по обеспечению: санитарно-гигиенических условий Учреждения, пожарной и антитеррористической безопасности в Учреждении, сохранности хозяйственного имущества и инвентаря **2.1. Руководители структурных подразделений, специалисты**	
При отсутствии предписаний со стороны контролирующих органов	100% оклада
При отсутствии жалоб потребителей муниципальных услуг	100% оклада
2.2. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	
При отсутствии предписаний со стороны контролирующих органов	70% оклада

При отсутствии жалоб потребителей муниципальных услуг	70% оклада
3. Руководство методическим объединением Учреждения Педагогические работники, осуществляющие руководство отделениями Учреждения	
Руководство отделением Учреждения	11 400,00 руб.
4.Руководство коллективами учащихся и педагогических работников, имеющими звание «Народный (образцовый) коллектив самодеятельного художественного творчества"	
Педагогические работники	15 000,00 руб.
5.Работникам:	
за организацию работ и ведение документации по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций	5% оклада
за ведение документации охране труда	5% оклада
за ведение документации по противопожарной безопасности	5% оклада
6.Работникам:	
за подготовку и реализацию грантовых программ	10% оклада

2.5.2. ***Выплаты за качество выполняемых работ***

10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание "Заслуженный" и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

10% от оклада (ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

20% от оклада (ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

При наличии у работника двух и более учёных степеней и/или почётных званий (нагрудного знака) доплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.5.3. ***Выплата за стаж непрерывной работы***

-руководителям, специалистам и работникам рабочих профессий в зависимости от количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных Учреждениях, органах государственной власти и местного самоуправления, а также в ведомственных Учреждениях по аналогичным должностям, специальностям;

Размеры выплат (в процентах от оклада):

-при выслуге лет от 1 лет до 3 лет – 5 процентов;

-при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

-при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

Руководителю Учреждения, выполняющему педагогическую нагрузку (по согласованию с учредителем), педагогическим работникам и работникам, выполняющим педагогическую нагрузку в порядке совмещения должностей (профессий) и по совместительству, данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке, рассчитанной с применением оклада, установленного п 3.1.1. Положения по оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного

образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края.

2.5.4.***Премиальные выплаты***

Работникам Учреждения в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

-премия по итогам работы: месяц, квартал, полугодие, год.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается по итогам работы в соответствии с оценочными листами на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО ДШИ Предгорного округа за результативность и эффективность работы» в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена **(Приложение №1).**

Объем данного вида стимулирующих выплат распределяется рабочей группой в соответствии с «Положением о рабочей группе по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда» **(Приложение №2)** и утверждается приказом директора Учреждения.

- премия за качество выполняемых работ

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностного оклада), ставки заработной платы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации 200 %;

- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации 200 %;

- награждении наградами Ставропольского края 200 %;

-награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края 200 %;

- награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры 200 %;

- награждение грамотой Главы Предгорного муниципального округа 150%;

- награждение грамотой Управления по культуре, туризму и делам молодежи АПМО СК 100%;

- награждение Дипломом победителя и призера краевых конкурсов профессионального мастерства 200%.

- награждение Дипломом победителя муниципального конкурса профессионального мастерства 150%.

- награждение Дипломом участника муниципального конкурса профессионального мастерства 120%.

Данная выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно, как за достижение высоких показателей труда, так и по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за

оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

2.5.5. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации работы;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий

2.5.6. Премирование осуществляется по решению руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.5.7.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

2.5.8.Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, порядок и критерии их выплат ежемесячно устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, утвержденным локальным актом органа власти муниципального образования.

2.5.9. Разовые премии к профессиональному празднику, юбилею организации, самого работника или же к праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

Данная выплата считается поощрением, предусмотренным статьей 191 ТК РФ и не входит в систему оплаты труда. Может выплачиваться по усмотрению руководителя не из фонда оплаты труда, а за счет средств экономии фонда оплаты труда при наличии средств. Не является гарантированной выплатой и начисляется сверх МРОТ.

III. Основания для лишения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

3.1. Снятие выплат осуществляется Приказом директора Учреждения по докладным запискам и представлениям руководителей соответствующих структурных подразделений по следующим причинам:

1) Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

2) Отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;

3) За дисциплинарные нарушения (по приказу директора Учреждения)

3.2. Уменьшение выплат осуществляется Приказом директора Учреждения по докладным запискам и представлениям руководителей соответствующих структурных подразделений по следующим причинам:

1) За дисциплинарные нарушения (по приказу директора Учреждения)

2) Снижение качественных показателей работы

3) Периодом фактически отработанного времени

4) Изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, а также упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве объемах предоставляемых услуг и имидже учреждения (прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде, пренебрежительное отношение к лицам, получающим услуги учреждения) не включаются в число премируемых работников.

Приложение №1
к Положению о стимулирующих выплатах
работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа

Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО ДШИ Предгорного округа за результативность и эффективность работы

2025г.

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах
1	2	3	4
Преподаватель, концертмейстер	**1. Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения**	Повышение качества знаний по результатам промежуточной и итоговой аттестаций: качество обученности «4» и «5» - 80-100% - 50-80% Участие и наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях, выставках курируемых Министерством культуры РФ и Ставропольского края (сольные выступления или коллектив): **- муниципальной:** за участие - III место - II место - I место -Гран-при **- зональной:** за участие - III место - II место - I место -Гран-при **-краевой, региональной, межрегиональный:** за участие - III место - II место - I место -Гран-при **-всероссийской (международной):** за участие - III место - II место - I место -Гран-при Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях, выставках, участие в конкурсах дистанционно Сохранность контингента учащихся. -100% Поступившие в ССУЗы и ВУЗы по профилю (за год)	 3,0 2,0 1,0 5,0 7,0 10,0 12,0 2 7 10 15 17 5 10 15 20 25 10 15 20 25 30 1,0 (за участника) 10,0 (за коллектив) 20,0 50 (за каждого учащегося

		Подготовка методического материала с целью выступления на методических семинарах, объединениях, конференциях, метод. советах и т.п.(программы, рецензии, отчеты о прохождении курсов повышения квалификации, конкурсов, аналитические справки): - школьные -муниципального уровня	 5,0 10,0
		Подготовка и проведение открытого урока (мастер-класса) с положительной рецензией методического совета школы: - школьного уровня -муниципального уровня -краевого уровня	 10,0 20,0 50,0
		Участие в профессиональном конкурсе **-муниципального уровня и занял** - за участие - победитель **-краевого уровня** **-федерального уровня**	 10,0 20,0 Доп.коэф.0,5 Доп.коэф.1
		Получение документа о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за отчетный период).	20,0 (за каждое)
	2. Методическая и инновационная деятельность	Наличие публикаций, статей, презентации методического содержания (не информационного) в периодической печати, на сайте Учреждения,,в Контакте	5,0 за каждое
	3. Исполнительская, просветительская деятельность	Подготовка и проведение тематических классных часов (при наличии сценария, утвержденного метод.советом). Формирование и обновление фонда методических пособий (за каждую единицу) Сольные выступления на: - школьных мероприятиях -муниципальных мероприятиях -региональных, краевых	2,0 (за каждое) 2,0 10,0 20,0

		Оказание консультативной помощи Учреждениям образования и культуры (при наличии благодарностей и отзывов) -за отчетный период	20,0
		Работникам Учреждения за работу в составе жюри конкурсных мероприятий	10,0
		Выполнение переложений, партитур, аранжировок, фонограмм (при предоставлении материала в метод.совет ДШИ)	20,0 в Учреждении 50,0 вне Учреждения

Приложение №2
к Положению о стимулирующих выплатах
работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа

Положение о рабочей группе по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края. В нем определяется число членов рабочей группы, нормы представительства от работодателя и профсоюзов, срок полномочий и порядок принятия решений.

1.2. Рабочая группа по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – Рабочая группа) образуется в МБУДО ДШИ Предгорного округа (далее по тексту – Учреждение) для осуществления оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников с целью распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (далее по тексту - Работники).

1.3. Рабочая группа избирается на Общем собрание работников Учреждения по два представителя от работодателя и профсоюзного комитета и утверждается Приказом директора Учреждения.

1.4. Рабочая группа избирается сроком на учебный год. Члены рабочей группы могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением общего собрания работников Учреждения.

2. Функции рабочей группы

2.1. Рабочая группа осуществляет оценку выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы Работников Учреждения;

2.2. Рабочая группа обеспечивает контроль за выполнением утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы Работников Учреждения;

2.3. Рабочая группа распределяет поощрительные выплаты Работникам Учреждения.

3. Права и обязанности рабочей группы

3.1. Рабочая группа вправе на основании анализа показателей результативности и эффективности работы Работников принимать решение об изменении оценки выполнения утвержденных критериев.

3.2. Рабочая группа имеет право контроля за своевременностью и достоверностью предоставляемых Работниками Оценочных листов. (***Форма оценочного листа*** - **Приложение№1**). Оценочные листы, поданные не по установленной форме или без предъявления письменного отчета о проделанной работе за текущий период и без приложений соответствующих материалов (ксерокопии грамот, дипломов, сертификатов; методические разработки и т.д.) рабочей группой не рассматриваются и возвращаются в течение 3 рабочих дней с момента подачи Оценочного листа.

3.3. Рабочая группа обязана:

- предоставлять общему собранию работников Учреждения, работодателю и профкому Учреждения отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-ти-дневный срок заявления (жалобы) работников Учреждения по вопросам распределения поощрительных выплат Работникам.

4. Порядок работы рабочей группы

4.1. Порядок работы рабочей группы устанавливается настоящим Положением о Рабочей группе Учреждения.

4.2. Из числа членов рабочей группы большинством голосов избирается председатель комиссии и секретарь.

4.3. Председатель оповещает Работников о подготовке и сборе материалов и заполнении Оценочных листов за 3 дня до распределения поощрительных выплат работникам путем устного уведомления и письменного объявления.

4.4. Рабочая группа имеет право отказать в рассмотрении Оценочных листов, если они поданы позднее, чем за 1 день до распределения поощрительных выплат.

4.5. Заседания рабочей группы проводятся по мере необходимости. Решения рабочей группы по распределению поощрительных выплат Работникам оформляются сводным оценочным листом (***Форма сводного оценочного листа*** – **Приложение№2**), который согласовывается с руководителем Учреждения листом согласования (***Форма листа согласования*** – **Приложение№3**) и фиксируется Протоколом согласования (***Форма протокола согласования*** - **Приложение №4**).Сводный оценочный лист и протокол согласования вывешиваются на информационном стенде Учреждения.

4.6. Заседания рабочей группы проводятся гласно. На заседание могут быть приглашены представители работодателя, профкома, работники Учреждения.

4.7. Для выполнения отдельных направлений работы рабочая группа может привлекать необходимых специалистов.

4.8. Решения рабочей группы принимаются большинством голосов от численного состава рабочей группы, присутствующего на заседании.

В случае равенства голосов окончательное решение принимается председателем рабочей группы.

4.9. Рабочая группа правомочна принимать решения только в случае присутствия на заседании не менее половины ее численного состава.

4.10. По результатам рассмотрения заявок рабочая группа принимает следующие решения:

"Согласовать оценочный лист";

"Согласовать оценочный лист с учетом изменения условий"

В случае внесения таких изменений председатель рабочей группы проверяет их корректность, после чего работника в устной форме извещают в трехдневный срок о внесенных изменениях.

4.11. Хранятся Оценочные листы и письменные отчеты Работников в архиве Учреждения.

4.12. На время выполнения обязанностей членов рабочей группы, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, за работником сохраняется заработная плата в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.13. Материально-техническое обеспечение деятельности рабочей группы осуществляется работодателем.

5. Поощрение

5.1. Членам рабочей группы по ходатайству профсоюзного комитета может быть выплачено вознаграждение за счет средств профкома Учреждения.

Приложение№1
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности
и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работника МБУДО ДШИ Предгорного округа

_____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

_____

_____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с_____

_(указывается период работы)

Наименование критерия	Дата	Показатели	Результат выполнения (подтверждающий фактор, документ)	Баллы
Всего по всем показателям				

«_____»_____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 20 г

Председатель рабочей группы

_____

(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение№2
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности и эффективности работы
работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО:
Председатель ППО
_____(_____)
Ф.И.О.

.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(составляется рабочей группы)

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с_____
(указывается период работы)

№ п/п	Должность	Фамилия, имя, отчество работника	Общая сумма баллов
1.			
2.			
3			
4.			
5.			
6.			
	Всего		

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.
Председатель рабочей группы_____
(подпись) (Ф.И.О.)
Члены рабочей комиссии:
1. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
2. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
3. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
4._____
(подпись) (Ф.И.О.)
5._____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение№3
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности
и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО:
Председатель ППО
_____(Ф.И.О)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 г.
Протокол согласован:_____
Директор _____ (Ф.И.О.)
(роспись)

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Профсоюзная организация МБУДО ДШИ Предгорного округа _____(Ф.И.О.)			

Дата получения протокола учреждением после согласования
« »_____20_____г.
Председатель рабочей группы_____
(подпись) (Ф.И.О.)
Члены рабочей комиссии:
1. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
2. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
3. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
4._____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение№4
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности
и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО:
Председатель ППО
_____(Ф.И.О)

ПРОТОКОЛ №___ от «___»_____20 года

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с « »_____по « »_____ 20 г.

Нами, членами рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с « »_____по « »_____ 20 г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с « »_____по « »_____20 г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.
Председатель рабочей группы_____
(подпись) (Ф.И.О.)
Члены рабочей группы:
1. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
2. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
3. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
4._____
(подпись) (Ф.И.О.)