

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Новосибирского района Новосибирской области «Детская школа искусств с. Раздольное»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с. Раздольное» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением главы Новосибирского района от 04.05.2008 г. № 878 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Новосибирского района», постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 18.09.2014г. №3649 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах в Новосибирском районе Новосибирской области».

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом качественных показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения.

1.4. Конкретные условия оплаты труда работника Учреждения определяются трудовым договором, исходя из установленных должностных окладов, утвержденных качественных показателей эффективности и результативности деятельности работника, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий и итогов работы.

Размер и условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами Учреждения.

1.5. Месячная начисленная заработная плата полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

**2. Оплата труда работников Учреждения**

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы),

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением главы Новосибирского района от 04.05.2008 г. № 878 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Новосибирского района», постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 18.09.2014г. №3649 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах в Новосибирском районе Новосибирской области» .

2.3. Размер оклада (должностного оклада), работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская),

воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или)

индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

2.8 Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников, специалистов и служащих (учебно-вспомогательного персонала) Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.9. Наименование должностей или профессий должны соответствовать наименованиям, указанным в ЕТКС и ЕТКС специалистов и служащих.

2.10. При определении размера оплаты труда педагогических работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

2.11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.11. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.12. Размер окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10-30 % ниже оклада руководителя учреждения.

**3. Перечень и размеры компенсационных выплат**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в сельской местности;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- сверхурочную работу;

- работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

- районный коэффициент.

Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

3.2.1.  Доплата за работу в ночное время: за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Работнику учреждения, выполняющему в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.2.4. Оплата труда за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

3.2.5. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в коллективном договоре.

Списки работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласовываются работодателем и представителями трудового коллектива.

3.2.6. Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения - 25 % должностного оклада.

**4. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

4.1.К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- выполнение качественных показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения;

- надбавка работникам, имеющим ученую степень, почетные звания "Заслуженный", "Народный";

- надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении;

-единовременная стимулирующая выплата за выполнение особо важных и ответственных заданий.

Работникам, имеющим ученую степень, почетные звания "Заслуженный", "Народный" устанавливаются следующие надбавки:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) – 10%;

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения (за исключением

работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) – 20%;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 10%;

- работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения – 20%;

Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

Работникам Учреждения устанавливаются надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

Размер ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

1) от 3 до 5 лет – 5 % от должностного оклада;

2) от 5 лет до 10 лет – 7 % от должностного оклада;

3) от 10 лет до 20 лет – 10 % от должностного оклада;

4) от 20 лет и более – 12 % от должностного оклада.

4.2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) в виде надбавок, в том числе за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Максимальный размер стимулирующих выплат за выполнение качественных показателей и результативности деятельности работников Учреждения 110 % от должностного оклада. Стимулирующие выплаты могут быть увеличены до 200% в одноразовом порядке.

4.3. Надбавка за качественные показатели эффективности и результативности деятельности устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои должностные обязанности, для повышения заинтересованности работников в результате своей деятельности и не являются обязательными.

Оценка результатов и качества работы (эффективность деятельности) осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в Учреждении (Приложении № 2 к настоящему Положению).

Задачами оценки эффективности деятельности являются:

-проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

- обеспечение внешней оценки труда;

- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества профессиональной деятельности.

4.4. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

Оценка выполнения качественных показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется в следующие отчетные периоды:

- 01.01. – 31.03. (стимулирующие выплаты производятся с 1 апреля по 15 июня);

- 01.04 – 15.06. (стимулирующие выплаты производятся с 15 июня по 31 октября);

- 15.06. – 31.10. (стимулирующие выплаты производятся с 1 ноября по 31 декабря);

- 01.11. – 31.12. (стимулирующие выплаты производятся с 1 января по 31 марта).

Основанием для оценки результативности деятельности работника служит отчет работника о выполнении качественных показателей эффективности и результативности деятельности, который заполняется работником самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением показателей и критериев и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки результатов деятельности, отчет работника проходит внешнюю оценку Комиссии.

Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. Порядок деятельности Комиссии устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Итоговые размеры стимулирующих выплат по всем работникам Учреждения определяются приказом директора, который передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

\*Максимальный процент надбавки может быть пересмотрен в сторону увеличения или уменьшения, в случае изменения Фонда Оплаты Труда Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за выполнение качественных показателей эффективности и результативности деятельности не начисляются в случаях:

- грубое, систематическое нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, Устава Учреждения;

- не выполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);

- грубое нарушение требований надзорных органов.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств на эти цели (субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств от приносящей доход деятельности), предусмотренными для оплаты труда работников Учреждения, и могут быть установлены на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате должностных окладов (окладов), а также установленных выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат, предусмотренных действующим законодательством РФ.

В связи с этим определение итогового размера стимулирующих выплат работникам осуществляется с учетом поправочного коэффициента (К), который при необходимости рассчитывается по формуле:

К= ФОТст / (ФОТ – ФОТб), где

ФОТст – сумма стимулирующих выплат по Учреждению за отчетный период, рассчитанная на основании итоговых процентов стимулирующих выплат;

ФОТ – общий фонд оплаты труда работников Учреждения на установленный срок;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда, включающая должностные оклады и компенсационные и иные обязательные выплаты.

**5. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда**

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

5.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

**6. Заключительные положения**

6.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 25% должностного оклада.

Приложение № 1 к положению об оплате труда

МКУДО «ДШИ с. Раздольное»

**Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников учреждения по отраслевой оплате труда**

|  |  |
| --- | --- |
| **Преподаватель:** |  |
| высшая квалификационная категория | 9869,30 |
| 1 квалификационная категория | 9189,81 |
| высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория; | 8510,35 |
| высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо высшее профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 7891,28 |
| высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо высшее профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 7196,71 |
| высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо высшее профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 6577,64 |
| высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо высшее профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 5988,76 |
| среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы. | 5475,38 |
| **Преподаватель-стажер** – высшее образование без предъявления к стажу работы. На должность преподавателя-стажера принимаются лица непосредственно после окончания высшего учебного заведения сроком на один год. | 5988,76 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Концертмейстер** |  |
| высшая квалификационная категория | 9869,30 |
| 1 квалификационная категория | 9189,81 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория | 8510,35 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 7891,28 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 7196,71 |
| высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 6577,64 |
| высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 5988,76 |
| среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы | 5475,38 |

\*Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями по должностным окладам (окладам), но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, устанавливаются должностные оклады (оклады) так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы

**Должностные оклады специалистов и служащих учреждения, занимающих общеотраслевые должности, и служащих учреждения (учебно-вспомогательного персонала)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад в рублях |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | *Сторож (вахтер)*  *1 разряда - п*роверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под охрану, докладывает об этом лицу, которому он подчинен, представителю администрации и дежурному по отделению милиции и осуществляет охрану следов преступления до прибытия представителей милиции. При возникновении пожара на объекте поднимает тревогу, извещает пожарную команду и дежурного по отделению милиции, принимает меры по ликвидации пожара. Дежурство в проходной предприятия, учреждения, организации; пропуск работников, посетителей, автотранспорта на территорию предприятия, учреждения, организации и обратно по предъявлении ими соответствующих документов. Сверка сопутствующих документов с фактическим наличием груза; открывание и закрывание ворот. Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале. Содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии | 3472,86 |
| 2 | *Уборщик служебных помещений (техничка)*  *1 разряда - у*борка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала  *2 разряда -* при осуществлении уборки туалетов | 3608,75  3820,15 |
| 3 | *Секретарь учебной части :* | 4409,02 |
| cреднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы |
| 4 | *Настройщик пианино и роялей* | 3971,14 |
|  | 4 разряда – предварительная настройка (цвиковка) струн пианино и роялей вручную на слух или по приборам. Натяжение струны ноты "ля" первой октавы на 1/2 тона выше основного тона до частоты колебаний 466  Гц. Настройка струн всего хора в унисон. Настройка основной октавы с интервалами квинты и кварты. Примерная разбивка темперации. Настройка струн дискантового и басового регистров с интервалами в октаву. Обмятие струн с подстройкой. Проверка качества звучания. |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания. |  |
|  | 2 разряда – уборка и содержание в надлежащем состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий и сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам. | 3608,75 |
| 6 | Заведующий хозяйством |  |
|  | Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации и ее подразделений не менее 3 лет | 3864,44 |

Приложение № 2

к положению об оплате труда

МКУДО «ДШИ с. Раздольное»

**Качественные показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера**

**Перечень качественных показателей и результативности для преподавателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значения показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Доля обучающихся, успевающих на «хорошо» и «отлично» | 80% и более обучающихся от общей численности класса  Менее 80% обучающихся от общей численности класса | 5    0 |
| 2.Сохранность контингента обучающихся | Отсев не более 2,5% от общей численности класса за отчетный период  Отсев более 2,5% от общей численности класса за отчетный период без объективных причин | 5  0 |
| 3.Наличие обучающихся, поступивших в профильные ССУЗы и ВУЗы | Наличие поступивших (оценивается один раз каждый поступивший в течении учебного года)  Отсутствие поступивших | 5  0 |
| 4.Разработка и реализация рабочих учебных программ по дисциплинам | Наличие и реализация методических разработок, пособий, рекомендаций и т.п. (да/нет) | 5/0 |
| 5.Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях различного уровня | Дипломанты, лауреаты:  международный, всероссийский уровень  региональный, областной уровень  городской, районный уровень  Участник:  учитываются международный, российский,  региональный, городской и районный уровни  Наличие стипендиатов  (за каждого стипендиата в течении учебного года) | 10  7  5  2  10 |
| 6. Подготовка и презентация методической продукции,  проведение мастер-классов, открытых уроков и иное участие в профильных мероприятиях (конкурсах, семинарах, форумах, педагогических чтениях) различного уровня | региональный, областной уровень  городской, районный уровень  уровень Учреждения  (оценивается каждое участие в отчетном периоде) | 8  6  3 |
| 7.Повышение профессионального уровня (без учета предусмотренных ФЗ «Об образовании») | Участие в семинарах, мастер-классах и т.п. за каждое мероприятие (да/нет) | 5/0 |
| 8.Наличие публикаций в СМИ, размещение информации на официальном сайте учреждения, и иные мероприятия направленные на презентацию учреждения | Оценивается каждая публикация, рекламно-информационная продукция в отчетном периоде | 5 |
| 9.Организация, подготовка и проведение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения (концертов, праздников, фестивалей, конкурсов и т.п.) | Оценивается каждое мероприятие за отчетный период | 5 |
| 10.Участие в мероприятиях предусмотренных планом работы Учреждения (концертов, праздников, фестивалей, конкурсов и т.п.) | Оценивается каждое участие за отчетный период | 2 |
| 11.Своевременное, полное выполнение работы по документационному сопровождению своей деятельности в соответствии с локальными нормативными актами: своевременное качественное исполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения; соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора | Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений    Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений | 5  0 |
| 12. Удовлетворенность потребителей услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 2  0 |
| 13.Своевременное и качественное выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | да  нет | 5  0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 100** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для концертмейстера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значения показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Разработка и реализация репертуарного плана | Соответствие подобранного репертуара учебным программам, дисциплинам (да/нет) | 5/0 |
| 2.Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях различного уровня | Дипломанты, лауреаты:  международный, всероссийский уровень  региональный, областной уровень  городской, районный уровень  Участник:  учитываются международный, российский,  региональный, городской и районный уровни | 10  7  5  2 |
| 3. Подготовка и презентация методической продукции, проведение мастер-классов, открытых уроков и иное участие в профильных мероприятиях (конкурсах, семинарах, форумах, педагогических чтениях) различного уровня | региональный, областной уровень  городской, районный уровень  уровень Учреждения  (оценивается каждое участие в отчетном периоде) | 8  6  3 |
| 4.Повышение профессионального уровня (без учета предусмотренных ФЗ «Об образовании») | Участие в семинарах, мастер-классах и т.п. за каждое мероприятие в отчетном периоде (да/нет) | 5/0 |
| 5.Наличие публикаций в СМИ, размещение информации на официальном сайте учреждения, и иные мероприятия направленные на презентацию учреждения | оценивается каждая публикация, рекламно-информационная продукция в отчетном периоде | 5 |
| 6.Организация, подготовка и проведение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения (концертов, праздников, фестивалей, конкурсов и т.п.) | оценивается каждое мероприятие за отчетный период | 5 |
| 7.Участие в мероприятиях предусмотренных планом работы Учреждения (концертов, праздников, фестивалей, конкурсов и т.п.) | оценивается каждое участие за отчетный период | 2 |
| 8.Своевременное, полное выполнение работы по документационному сопровождению Учреждения своей деятельности в соответствии с локальными нормативными актами: своевременное качественное исполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения; соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора | Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений    Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений | 5  0 |
| 9. Удовлетворенность потребителей услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 2  0 |
| 10.Своевременное и качественное выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | да  нет | 10  0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 80** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для секретаря учебной части**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер**  **стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Своевременное ведение делопроизводства Учреждения в соответствии ГОСТам РФ, оформление протоколов совещаний, проводимых в учреждении, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информаций, своевременное и полное выполнение поручений руководителя Учреждения. | Отсутствие замечаний  Наличие замечаний | 15  0 |
| 2.Осуществление кадрового документооборота Учреждения | Отсутствие нарушений  Наличие нарушений | 15  0 |
| 3. Удовлетворенность потребителей услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий,  жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 5  0 |
| 4.Повышение профессионального уровня | Прохождение курсов повышения квалификации и иные формы повышения профессионального уровня (да/нет) | 5/0 |
| 5.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения | Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет) | 5/0 |
| 6.Своевременное, полное, без замечаний выполнение работы по должности, соблюдение сроков исполнения приказов и распоряжений директора Учреждения, предоставления документации | Да/нет | 10/0 |
| 7.Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений директора Учреждения до исполнителей | да/нет | 5/0 |
| 8.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением  рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | да/нет | 10/0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 70** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для настройщика пианино и роялей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Обеспечение содержания музыкального оборудования (пианино, роялей) Учреждения в состоянии пригодном для осуществления учебного процесса | Отсутствие обоснованных претензий и жалоб от работников Учреждения  Наличие обоснованных претензий и жалоб от работников Учреждения | 20  0 |
| 2.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения | Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет) | 5/0 |
| 3.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Да/нет | 5/0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 30** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для уборщика служебных помещений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности**  **деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН в Учреждении | Наличие систематической качественной уборки помещений Учреждения (да/нет) | 10/0 |
| 2.Проведение генеральных уборок, в соответствии с графиком | Качественное выполнение генеральных уборок в соответствии с графиком (да/нет) | 5/0 |
| 3.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения | Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет) | 5/0 |
| 4.Удовлетворенность потребителей услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 5  0 |
| 5.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Да/нет | 5/0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 30** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для рабочего**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Уборка прилегающей территории, содержание цветников, газонов (в летний период), уборка наледи и снега на территории | Своевременное полное выполнение (да/нет) | 10/0 |
| 2.Содержание и сохранность вверенного имущества и товароматериальных ценностей | Отсутствие обоснованных замечаний (да/нет) | 5/0 |
| 3.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения | Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет) | 5/0 |
| 4. Удовлетворенность потребителей услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 5  0 |
| 5.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Да/нет | 5/0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 30** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности сторожа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Обеспечение сохранности помещения и имущества учреждения | Отсутствие обоснованных замечаний (да/нет) | 15/0 |
| 2.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения | Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет) | 5/0 |
| 3.Удовлетворенность потребителей услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 5  0 |
| 4.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Да/нет | 5/0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 30** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для заместителя директора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер**  **стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| 1.Организация образовательного процесса | - своевременное и качественное планирование и организация учебно-методического процесса (да/нет)  - своевременное и качественное документарное обеспечение образовательного процесса(да/нет) | 20/0  20/0 |
| 2.Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информаций | Соблюдение сроков  Несоблюдение сроков | 10  0 |
| 3.Удовлетворенность потребителей  услуг | Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг  Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг | 5  0 |
| 4.Повышение квалификации | КПК и иные формы повышения профессионального уровня (да/нет) | 5/0 |
| 5.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения; | Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет) | 5/0 |
| 6.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Да/нет | 5/0 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям – 100** | | |

**Перечень качественных показателей и результативности для завхоза**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Качественные показатели эффективности и результативности деятельности** | **Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности**  **(значение показателей)** | **Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу** |
| Положительные заключения контролирующих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов, наличие грубых замечаний | 40 |
| Контроль и организация дежурств во время проведения мероприятий Учреждения | Качественная организация дополнительного дежурства обслуживающего персонала во время проведения мероприятий | 30 |
| Эффективность трудовой деятельности | Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, 1 балл равен 1%) на основе экспертной оценки руководителя | 30 |
| **Максимальное количество процентов по всем показателям –70** | | |