



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ПРОХОРОВСКИЙ РАЙОН»

Белгородской области

«05» июля _____ 2017 г.

№ 566

О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального района «Прохоровский район» от 23 декабря 2015 года № 1367

На основании акта проверки финансово-хозяйственной деятельности, целевого и эффективного использования средств бюджета Прохоровского района в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Прохоровская детская школа искусств», с целью приведения в соответствие с действующим законодательством **п о с т а н о в л е н и е**:

1. Внести в постановление администрации муниципального района «Прохоровский район» от 23 декабря 2015 года № 1367 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Прохоровская детская школа искусств» изменения.

2. Абзац 3 пункта 1.1. раздела 1 Положения изложить в новой редакции:

«Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Прохоровская детская школа искусств» (далее Учреждения) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 1 мая 2017 года»;

3. Пункты 3.3. и 3.4. раздела 3 Положения изложить в новой редакции:

«3.3. В Учреждении определяется следующий Порядок выплаты премии работникам:

3.3.1. Настоящий Порядок выплаты премии работникам Учреждения (далее – Порядок) устанавливает общие примерные правила выплаты премий (далее – премия) в зависимости от количества и качества выполнения важных и сложных заданий, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

3.3.2. Премии вводятся с целью материального стимулирования работников Учреждения, поощрения высокопрофессиональной педагогической, творческой деятельности и за индивидуальные результаты работы.

3.3.3. Размер премиальной выплаты устанавливается директором Учреждения в % отношении к базовому окладу.

3.3.4. Премирование осуществляется из экономии средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения в соответствующем финансовом году, а также из внебюджетных средств.

3.3.5. Премирование производится на основании приказа директора Учреждения по согласованию с Учредителем.

3.3.6. Настоящий Порядок распространяется на весь коллектив Учреждения, а также на работников, исполняющих обязанности временно отсутствующих работников (совместителей).

3.3.7. Премия выплачивается в следующем порядке и по следующим основаниям:

- премия выплачивается конкретному работнику в целях дополнительного стимулирования (поощрения) в зависимости от количества и качества выполнения им особо важных и сложных заданий и за работу, не входящую в круг его основных обязанностей.

- устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

1) Премия по итогам работы за период (месяц, год) от 10% до 100% от базового оклада.

При премировании работника по итогам работы за период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- активное внедрение и использование современных форм, методов и информационных технологий в процессах предоставления культурной услуги населению;
- качественную подготовку и проведение расширенных мероприятий всех уровней;
- степень участия в инновационной и проектной деятельности Учреждения и МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района»;
- качественную индивидуальную работу с обучающимися;

- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- эффективность, качество и высокие результаты работы;
- соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

2) Премия за профессиональные достижения, высокие результаты работы, качественное и оперативное выполнение заданий руководства, к конкретным праздничным событиям и важным датам работника выплачивается (единовременно) 100% от базового оклада, независимо от количества отработанного рабочего времени, а именно:

- премия в связи с юбилейными датами – в размере базового оклада;
- премия в связи с выходом на пенсию - в размере базового оклада;
- премия за профессиональные достижения при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий и награждении знаками отличий, орденами и медалями РФ - в размере базового оклада;
- премия к профессиональному празднику - в размере базового оклада.

3.3.8. Лишение или снижение премии производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания: замечания, выговора, увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Полное или частичное лишение премии производится в том отчетном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом директора Учреждения с обязательным указанием причин.

3.3.9. Выплата премий производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

3.3.10. Контроль за соблюдением определенного Порядка выплаты премии работникам Учреждения осуществляется его директором.

3.3.11. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты премии несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

3.4. В Учреждении определяется следующий Порядок оказания материальной помощи работникам:

3.4.1. Настоящий Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения (далее – Порядок) устанавливает общие примерные правила выплат материальной помощи всем работникам Учреждения в зависимости от надобности ее оказания нуждающимся работникам (далее – материальная помощь).

3.4.2. Работникам Учреждения, в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда, выплачивается материальная помощь с целью обеспечения

социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

3.4.3. Настоящий Порядок распространяется на всех работников Учреждения, а также на работников, исполняющих обязанности временно отсутствующих работников (совместителей).

3.4.5. Материальная помощь оказывается в следующем порядке и по следующим основаниям:

- материальная помощь выплачивается работникам Учреждения в % отношении к окладу и носит единовременный характер.

Материальная помощь работникам оказывается в следующих ситуациях:

- в связи с рождением ребенка до 100% от базового оклада;
- в связи с бракосочетанием до 100% от базового оклада;
- в связи с тяжелым материальным положением до 100% от базового оклада;
- в связи с длительной болезнью (копия листа нетрудоспособности более одного месяца), приобретением дорогостоящих лекарств (рецепт врача, подтверждающий документ их приобретения) до 200% от базового оклада;
- в связи с форс-мажорными чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие и т.д.) – до 200% от базового оклада;
- в связи со смертью: близких родственников (родители, дети, муж/жена) – до 100% от базового оклада, семье умершего работника (работавшего в Учреждении на момент смерти) – до 100% от базового оклада (выплата материальной помощи перечисляется на расчетный счет, указанный в поданном заявлении).

3.4.6. Оказание материальной помощи работнику осуществляется по их личному заявлению с указанием основания для получения данной выплаты и представлением подтверждающих документов.

3.4.7. Решение по ее выплате принимается директором Учреждения по согласованию с Учредителем (начальником МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района»).

3.4.8. Приказ о выплате материальной помощи готовится в установленном порядке, согласовывается с директором МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

3.4.9. Контроль за соблюдением определенного Порядка выплаты материальной помощи работникам Учреждения осуществляется его директором.

3.4.10. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты материальной помощи работникам Учреждения несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

4. Таблицу 1 раздела 4. «Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей» Положения изложить в редакции, согласно Приложения к настоящему постановлению.

5. Таблицу 3 раздела 5. «Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада» Положения изложить в редакции согласно Приложения к настоящему постановлению.

6. П.п. 6 пункта 6.1. раздела 6 Положения изложить в новой редакции:

«- 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за объёмные показатели деятельности Учреждения».

7. Пункт 6.1. раздела 6 Положения дополнить девятым-десятым подпунктами следующего содержания:

«- 15 процентов – руководителям и педагогическим работникам Учреждения за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы;

- руководителям и педагогическим работникам Учреждения за контингент обучающихся в Учреждении в размере 5 процентов (до 400 человек), в размере 10 процентов (от 400 до 800 человек); в размере 15 процентов (более 800 человек)».

8. Абзац 2 пункта 6.2. признать утратившим силу.

9. Приложения № 1-3 изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

10. Муниципальному казённому учреждению «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» (Клочко О.Н.) обеспечить реализацию данного постановления.

11. Управлению финансов и налоговой политики администрации Прохоровского района (Ворона Г.В.) обеспечить финансирование данных расходов.

12. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2017 года.

13. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Прохоровского района по социально-культурному развитию С.В. Наплёкову.

Глава администрации
Прохоровского района



С. Канищев

Приложение к постановлению администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 05.07.2014 г. № 566

4. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

Таблица 1

№ п/п	Объёмные показатели деятельности Учреждения	Условия	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в Учреждении	за каждого обучающегося	0,5
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в Учреждении	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в Учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие специализаций	за каждую специализацию	1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специализированных классов, аудиторий, залов, в соответствии с профессиональными требованиями	за каждый класс	10
6.	Наличие обучающихся в Учреждении посещающих бесплатные классы	за каждого обучающегося	0,5
7.	Наличие зала	За концертный зал свыше 100 мест За концертный зал до 100 мест	15 5
8.	Подготовка выпускников в ссузы и вузы	За каждого выпускника, поступившего в профильное образовательное учреждение	5

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

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор: высшей квалификационной категории	13656	12356	11444	10663
	I квалификационной категории	12356	11444	10663	9884
2.	Заместитель директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) высшей квалификационной категории	10274	9235	8583	8063
	I квалификационной категории	9235	8583	8063	7413

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Прохоровская детская школа искусств»

**Установление базовых должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей работников Учреждения**

Наименование должностей работников образовательных учреждений	Размер базового должностного оклада в рублях
1. административный персонал	
Заведующий хозяйством	5632
2. педагогические работники	
Концертмейстер: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	 6856 7973 8579
Преподаватель <1>: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	 6856 7973 8579
<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.	
3. Технические исполнители и обслуживающий персонал	
Наименование должности	Базовый должностной оклад в рублях
Уборщик служебных помещений	5632

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Прохоровская детская школа искусств»

**Перечень гарантированных доплат, устанавливаемых
педагогическим и другим работникам Учреждения**

Наименование надбавок и доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от базового должностного оклада)
1.1.Руководителям и педагогическим работникам Учреждения за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
1.2. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения за контингент обучающихся в организациях дополнительного образования детей: - до 400 человек; - от 400-800 человек; - более 800 человек	 5 10 15
1.3. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения за объёмные показатели Учреждения: - до 200 баллов - до 350 баллов - до 500 баллов - свыше 500 баллов	 10 15 20 25
1.4. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения за образование: - за высшее непрофессиональное - за высшее профессиональное	 5 10
1.5. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения за непрерывный стаж педагогической работы, техническим работникам – в Учреждении: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет	 5 10 15

Примечание: 1.1. Размеры доплат и надбавок (в процентах) по штатным должностям устанавливаются от базового должностного оклада, а по педагогическим работникам – от базового должностного оклада с учетом часов педагогической нагрузки.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Прохоровская детская школа искусств»

Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Прохоровская детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности преподавателей Учреждения в повышении качества дополнительного образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат преподавателя, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии определения качества профессиональной деятельности преподавателей Учреждения приведены в критериях оценки результативности.

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

Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности преподавателя, концертмейстера:

Критерии качественной значимости и результативности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1. Конкурсы 1.1. подготовка победителей конкурсов; 1.2. участие преподавателей в конкурсах методических работ по дополнительному образованию; 1.3. участие преподавателей в конкурсе исполнительского мастерства.	Международный, всероссийский, региональный (<i>включённые в обязательный список РУМЦ</i>) уровень: Гран-при – 11 баллов; Лауреат – 10 баллов; Дипломант – 9 баллов; участие – 8 баллов. Международный, всероссийский, региональный уровень (<i>не включённые в обязательный список РУМЦ</i>) Гран-при – 8 баллов; Лауреат – 7 баллов; Дипломант – 6 баллов; участие – 5 баллов. Зональный, межзональный уровень: Гран-при – 5 баллов; призовое место – 4 балла; Дипломант – 3 балла; участие – 2 балла. Школьный уровень: Гран-при – 2 балла; призовое место – 1 балл; участие – 0,5 балла. Заочные дистанционные конкурсы всех уровней: Гран-при – 4 балла; Лауреат – 3 балла; Дипломант – 2 балла; участие – 1 балл.
2. Распространение собственного педагогического опыта 2.1. организация и проведение региональных, областных, межзональных семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок на базе Прохоровской ДШИ	за каждый - 25 баллов
2.2. активное участие в семинарах, выставках	международный уровень - 20 баллов за каждое Всероссийский уровень - 15 баллов за каждое региональный уровень - 10 баллов за каждое зональный уровень - 5 баллов за каждое

2.3. подготовка обучающегося к участию в мастер-классе ведущих специалистов России и зарубежья	за каждого обучающегося – 5 баллов
2.4. пассивное участие в семинаре любого уровня	
2.5. проведение открытых уроков; методические разработки и доклады с практическим показом учащихся	за каждое – 1 балл
2.6. разработка УМК к образовательным программам	региональный уровень – 10 баллов за каждый зональный уровень – 5 баллов за каждый школьный уровень – 1 балл за каждый
2.7. публикации методических материалов из опыта работы	за каждую программу – 10 баллов
3. Абитуриенты подготовка абитуриентов в учебные заведения культуры и искусства	международный уровень - 20 баллов за каждую Всероссийский уровень - 15 баллов за каждую региональный уровень – 10 баллов за каждую зональный уровень – 5 баллов за каждую
4. Сохранность контингента 4.1. от 91% до 100% 4.2. от 81% до 90%	30 баллов - за каждого поступившего по специализации педагогического работника; 15 баллов – за каждого поступившего на другие родственные специализации; 10 баллов - за каждого поступившего в профильный вуз на любой факультет.
5. Руководство детским творческим коллективом ДШИ 5.1. От 4 до 10 человек 5.2. От 11 до 30 человек	3 балла 1 балл
6. Участие преподавателя в творческих коллективах учреждений культуры 6.1. численностью до 12 человек 6.2. численностью от 13 и более человек	5 баллов 10 баллов
6.3. Снижение стимулирующих надбавок за не участие в выступлениях на сценических площадках всех уровней	1 балл 3 балла
7. Руководство отделением школы 7.1. от 3 до 5 преподавателей 7.2. от 6 и более преподавателей	15 баллов
8. Внекласные мероприятия 8.1. подготовка и проведение 8.2. подготовка концертного номера	до 20 баллов до 30 баллов
9. Работа с документацией отсутствие нарушений сроков отчетности по документации преподавателя (журналы, планы, личные дела обучающихся)	за каждое - до 5 баллов за каждый номер - 1 балл 5 баллов
10. Работа в жюри конкурсов профессионального мастерства	Международного, Всероссийского, регионального уровней – за каждый 15 баллов зонального уровня – за каждый 10 баллов муниципального уровня – за каждый 5 баллов

Критерии оценки результативности, качества деятельности заведующих методическими объединениями (зав. отделениями):

№ п/п	критерий	Количество баллов по каждому показателю	
		От 3 до 5 преподавателей на отделении	6 и более преподавателей на отделении
1	Заведующий методическим объединением		
1.1.	Оформление книги заведующего отделением в соответствии с требованиями /список преподавателей МО, кол-во выпускников, первокурсников, ведомости академконцертов, прослушиваний, экзаменов/	1 балл	3 балла
1.2.	Оформление книги протоколов заседаний МО	2 балла	2 балла
1.3.	Аналитическая работа (согласно плану внутришкольного контроля)	10 баллов	15 баллов
1.4.	Полнота реализации плана работы МО	4 балла	5 баллов
1.5.	Создание благополучного психологического микроклимата для всех участников образовательного процесса на МО (отсутствие мотивированных жалоб и обращений родителей и преподавателей на неправомерные действия зав. отделением)	3 балла	5 баллов

Критерии оценки проведения внеклассного показательного мероприятия районного уровня:

критерий	Количество баллов по каждому показателю
Оформление афиши, пригласительных билетов, рекламу мероприятия	1 балл
Разработка сценария, программы	1 балл
Выступление в роли ведущего (подготовки ведущих из числа обучающихся)	1 балл
Обеспечение наличия публики на мероприятии	1 балл
Освещение мероприятия в СМИ	1 балл

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей, концертмейстеров:

501 балл и выше	- устанавливается доплата 100% от базового оклада
451-500 баллов	- устанавливается доплата 85% от базового оклада
301-450 баллов	- устанавливается доплата 70% от базового оклада
251-300 баллов	- устанавливается доплата 55 % от базового оклада
201-250 баллов	- устанавливается доплата 40 % от базового оклада
151-200 баллов	- устанавливается доплата 25 % от базового оклада
101-150 баллов	- устанавливается доплата 10 % от базового оклада
51 - 100 баллов	- устанавливается доплата 5 % от базового оклада

В случае, когда педагогический работник набирает 501 и более баллов, за каждые 100 баллов добавляется 3 % от базового оклада.

Критерии оценки качества профессиональной деятельности преподавателя, концертмейстера за выполнение особо важного задания

Критерий	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Автор и реализатор социально значимого проекта	За каждый до 100 баллов
2. участие в реализации социально значимого проекта (при включении в команду проекта)	За участие в каждом до 25 баллов
3. Подготовка концертного номера и включение его программу концерта (фестиваля), утвержденную Учредителем	
3.1. региональный уровень	За каждый номер до 25 баллов
3.2. муниципальный уровень	За каждый номер до 10 баллов

4. Просветительская работа в СМИ

4.1. школьный уровень

4.2. муниципальный уровень

4.3. региональный уровень

за каждый опубликованный материал

до 2 баллов;

до 5 баллов;

до 10 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей:

501 балл и более – устанавливается доплата в размере 50% от базового оклада

451 – 500 баллов – устанавливается доплата в размере 45 % от базового оклада

400 – 450 баллов – устанавливается доплата в размере 40 % от базового оклада

351 - 400 баллов - устанавливается доплата в размере 35 % от базового оклада

301 - 350 баллов - устанавливается доплата в размере 30 % от базового оклада

251 - 300 баллов – устанавливается доплата в размере 25 % от базового оклада

201-250 баллов – устанавливается доплата в размере 20 % от базового оклада

151-200 баллов – устанавливается доплата в размере 15 % от базового оклада

101-150 баллов – устанавливается доплата в размере 10 % от базового оклада

51 – 100 баллов – устанавливается доплата в размере 5 % от базового оклада.

В случае, когда педагогический работник набирает 501 и более баллов, за каждые 200 баллов добавляется 1 % от базового оклада.

2. Порядок стимулирования

2.1. Решение Управляющего совета выносится на основании оценочного листа, пописанного лично педагогическим работником Учреждения.

2.2. Стимулирующая часть ФОТ для преподавателей Учреждения устанавливается один раз в год на срок 10 месяцев (с сентября по июнь). Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

2.3 Стимулирующие надбавки не являются гарантированными выплатами и выплачиваются при наличии финансовых средств по Учреждению.

**Положение о распределении стимулирующей части
ФОТ руководителей, заместителей руководителя****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя, заместителя руководителя Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя и заведующих отделениями, являются критерии, отражающие результаты их работы.

Критерии определения качества профессиональной деятельности руководящего работника, заместителя руководителя Учреждения приведены в критериях оценки результативности, качества профессиональной деятельности. Данный перечень может быть дополнен и изменен с учетом особенностей Учреждения.

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

Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя Учреждения

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
Качество и конкурентоспособность учреждения		
	1.1. наличие достижений обучающихся и педагогических коллективов в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов	2 балла за каждый результат – международный и всероссийский уровень; 1,5 балла за каждый результат – региональный уровень; 1 балл за каждый результат – зональный уровень; 0,5 баллов за каждый результат – на уровне Учреждения
	1.2. отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства и законодательства об образовании	5 баллов – отсутствие нарушений; при наличии нарушений - снятие «штрафных» 5 баллов
	1.3. выполнение муниципального задания	5 баллов - выполнение
	1.4. региональный рейтинг детских школ искусств по итогам учебного года	35 баллов - 1 место; 25 баллов – 2 место; 15 баллов - 3 место
Ресурсообеспеченность Учреждения		
	2.1. 100- процентная укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию	5 баллов – соответствует
	2.2. оснащенность учреждения музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования	5 баллов – 80-100 процентов оснащенность; 0 баллов – ниже 80 процентов за не сохранность материально-технических ценностей – снижение на 5 баллов отсутствие обновления материально-технической базы при наличии средств – снижение на 5 баллов
3. Морально-психологический климат в коллективе		
	3.1. отсутствие мотивированных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения дополнительного образования	5 баллов – при отсутствии; при наличии - снятие «штрафных» 5 баллов
	3.2. приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	- 5 баллов - за каждого; отсутствие притока и закрепления молодых квалифицированных специалистов при наличии вакансий – снижение на 3 балла
4. Сложность		
	4.1. количество специализаций реализующих авторские, экспериментальные, дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств	5 баллов – за каждую
	4.2. за подготовку абитуриентов	5 баллов – за каждого

Шкала установления доплат для руководителя Учреждения:

- 201 балл и более – устанавливается доплата в размере 100 процентов
- 181-200 баллов – устанавливается доплата в размере 90 процентов
- 161-180 баллов – устанавливается доплата в размере 80 процентов
- 141-160 баллов – устанавливается доплата в размере 70 процентов
- 121-140 баллов – устанавливается доплата в размере 60 процентов

- 101 – 120 баллов – устанавливается доплата в размере 50 процентов
 81 – 100 балла – устанавливается доплата в размере 40 процентов
 61 – 80 баллов – устанавливается доплата в размере 30 процентов
 41 – 60 балл – устанавливается доплата в размере 20 процентов
 21 – 40 баллов – устанавливается доплата в размере 10 процентов

**Критерии оценки выполнения особо важного задания
 для руководителя Учреждения**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Участие Учреждения в проектной деятельности	
	1) разработка и реализация проекта	50 баллов – международный и всероссийский уровень; 40 баллов – региональный уровень; 30 баллов – муниципальный уровень; 20 баллов – на уровне учреждения;
	2) участие в реализации проекта	25 баллов – международный и всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 15 баллов – муниципальный уровень; 10 баллов – на уровне учреждения
2.	Просветительская деятельность Учреждения	
	1) освещение работы ДШИ в СМИ; 2) работа сайта ДШИ; 3) издательская деятельность ДШИ	10 баллов по каждому критерию – не реже одного раза в месяц снижение на 5 баллов по каждому критерию - отсутствие просветительской деятельности ДШИ
3.	Общественная деятельность	
	1) участие в составе жюри конкурса; 2) руководство общественной организацией; 3) работа с творческим коллективом	50 баллов – международный и всероссийский уровень; 40 баллов – региональный уровень; 30 баллов – муниципальный уровень; 20 баллов – на уровне учреждения.

Шкала установления доплат для руководителя Учреждения:

- 301 и выше – устанавливается доплата в размере 50 процентов от базового оклада
 251 – 300 баллов – устанавливается доплата в размере 40 процентов от базового оклада
 201 – 250 баллов – устанавливается доплата в размере 30 процентов от базового оклада
 151 – 200 баллов – устанавливается доплата в размере 20 процентов от базового оклада
 101 – 150 баллов – устанавливается доплата в размере 10 процентов от базового оклада
 51 – 100 баллов – устанавливается доплата в размере 5 процентов от базового оклада

**Критерии оценки результативности, качества профессиональной
 деятельности заместителя руководителя Учреждения**

Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
Качественная значимость и результативность	
наличие достижений обучающихся и педагогических коллективов в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов участие преподавателей во всероссийских конкурсах авторских программ по дополнительному образованию	2 балла за каждый результат – международный и всероссийский уровень; 1,5 балла за каждый результат – региональный уровень; 1 балл за каждый результат – зональный уровень; 0,5 баллов за каждый результат – на уровне Учреждения

Снижение стимулирующих доплат за неучастие преподавателей в конкурсах всех уровней	10 баллов
проведение областных, региональных семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок и участие в них	международный уровень - 20 баллов за каждое Всероссийский уровень - 15 баллов за каждое региональный уровень - 10 баллов за каждое зональный уровень - 5 баллов за каждое
Снижение стимулирующих доплат за отсутствие исследовательской деятельности по проблемам Учреждения;	5 баллов
Снижение стимулирующих доплат за создание неблагоприятного психологического микроклимата для всех участников образовательного процесса	5 баллов

Шкала установления доплат для заместителей руководителя Учреждения

161 балл и выше – устанавливается доплата в размере 80 процентов от базового оклада
141-160 баллов – устанавливается доплата в размере 70 процентов от базового оклада
121-140 баллов – устанавливается доплата в размере 60 процентов от базового оклада
101-120 баллов – устанавливается доплата в размере 50 процентов от базового оклада
81 -100 баллов – устанавливается доплата в размере 40 процентов от базового оклада
61 - 80 баллов – устанавливается доплата в размере 30 процентов от базового оклада
41 - 60 баллов – устанавливается доплата в размере 20 процентов от базового оклада
21 - 40 баллов – устанавливается доплата в размере 10 процентов от базового оклада

Критерии оценки выполнения особо важного задания для заместителя руководителя Учреждения

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1. Развитие направлений деятельности Учреждения		
	1.1. научно-практическое направление	50 баллов – международный и всероссийский уровень; 40 баллов – региональный уровень; 30 баллов – муниципальный уровень; 20 баллов – на уровне учреждения;
	2.1. инновационно-исследовательское направление	25 баллов – международный и всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 15 баллов – муниципальный уровень; 10 баллов – на уровне учреждения;
2. Эффективность работы органов самоуправления Учреждения		
	2.1. методический совет; 2.2. педагогический совет; 2.3. управляющий совет	10 баллов по каждому – при полной реализации решений; снижение на 5 баллов по каждому - отсутствие координации работы
3. Общественная деятельность		
	3.1. участие в составе жюри конкурса; 3.2. руководство общественной организацией; 3.3. работа с творческим коллективом	30 баллов – международный и всероссийский уровень; 20 баллов – региональный уровень; 10 баллов – муниципальный уровень;

Шкала установления доплат для заместителей руководителя Учреждения:

201 и выше – устанавливается доплата в размере 40 процентов от базового оклада
151 - 200 баллов – устанавливается доплата в размере 30 процентов от базового оклада
101 - 150 баллов – устанавливается доплата в размере 25 процентов от базового оклада
51 - 100 баллов – устанавливается доплата в размере 15 процентов от базового оклада
1 - 50 баллов – устанавливается доплата в размере 5 процентов от базового оклада

2.Порядок стимулирования

2.1. Решение Управляющего совета выносится на основании оценочного листа, подписанного лично руководителем (заместителем руководителя) Учреждения.

2.2. Стимулирующая часть ФОТ для руководителя, заместителя руководителя Учреждения устанавливается один раз на год. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

2.3. Стимулирующие надбавки не являются гарантированными выплатами и выплачиваются при наличии финансовых средств по Учреждению.

Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для рабочих Учреждения

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности рабочих Учреждения в повышении качества и результативности работы, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат рабочим, являются критерии, отражающие результаты их работы.

Примерные критерии определения качества профессиональной деятельности рабочих Учреждения приведены в критериях оценки результативности.

Данный перечень может быть дополнен с учетом особенности работы Учреждения.

Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности рабочих Учреждения

Рабочим (МОП) Учреждения устанавливается доплата в размере 0,05 – 1:

Критерий	Величина коэффициента
Уборщик производственных и служебных помещений	
соблюдение правил уборки	0,2
соблюдение правил эксплуатации санитарно – технического оборудования	0,2
Проведение косметического ремонта	0,2
соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию убираемых мест	0,1
Проведение генеральной уборки не реже 1 раза в неделю	0,1
Полив цветов	0,1
знание устройств и назначения оборудования и приспособлений, применяемых в работе	0,05
соблюдение правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	0,05

Критерии оценки выполнения особо важного задания для рабочих Учреждения
Рабочим Учреждения устанавливается доплата в размере 0,05–0,30:

Критерий	Величина коэффициента
Уборщик производственных и служебных помещений	
Участие в реализации проекта по благоустройству территории района	0,20
Соблюдение безупречной личной культуры	0,05
Оперативная реакция на особо важные поручения руководителя Учреждения	0,05

2. Порядок стимулирования

2.1. Решение Управляющего совета выносится на основании оценочного листа, пописанного лично рабочим Учреждения.

2.2. Стимулирующая часть ФОТ для рабочих Учреждения устанавливается один раз на год. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

2.3. Стимулирующие надбавки не являются гарантированными выплатами и выплачиваются при наличии финансовых средств по Учреждению.

Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для заведующего хозяйством Учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заведующего хозяйством Учреждения в повышении качества и результативности работы, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат заведующему хозяйством, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии определения качества профессиональной деятельности заведующего хозяйством Учреждения приведены в критериях оценки результативности.

Данный перечень может быть дополнен с учетом особенностей Учреждения.

Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности заведующего хозяйством Учреждения

Заведующему хозяйством Учреждения устанавливается доплата в размере 0,05 – 1,0:

Заведующий хозяйством	Коэффициент
обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его пополнение	0,2
качественное руководство работой обслуживающего персонала	0,2
Ведение документации по охране труда и пожаробезопасности Учреждения	0,2
Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории	0,2
Осмотр помещений учреждения по окончании рабочего дня, занесение результатов в повседневный журнал дежурства вахты	0,1
Отсутствие нарушений должностных инструкций	0,05
Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей, контроль за соблюдением ими требований законодательных и нормативных актов по охране труда	0,05

Критерии оценки выполнения особо важного задания заведующего хозяйством Учреждения

Заведующему хозяйством Учреждения устанавливается доплата в размере 0,05 – 0,30:

Заведующий хозяйством	
Участие в реализации проектов по благоустройству территории района	0,15
Заинтересованность в создании психологического микроклимата на уровне обслуживающего персонала, направленного на действенность распоряжений руководителя Учреждения	0,05
Оперативная реакция на особо важные поручения руководителя Учреждения	0,10

2.Порядок стимулирования

2.1. Решение Управляющего совета выносится на основании оценочного листа, пописанного лично заведующим хозяйством Учреждения.

2.2. Стимулирующая часть ФОТ для заведующего хозяйством Учреждения устанавливается один раз на год. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

2.3. Стимулирующие надбавки не являются гарантированными выплатами и выплачиваются при наличии финансовых средств по Учреждению.