|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учтено № 37 от «22» декабря 2023 г.  |  | **УТВЕРЖДАЮ**Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. М.П. Мусоргского»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Петрова(личная подпись) (инициалы, фамилия)«22» декабря 2023 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств им. М.П. Мусоргского»

 Приказ № 120 от «22» декабря 2023 г.
(действует с 01.01.2024 г.)

ЗАТО Железногорск

**I. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств им. М.П.Мусоргского» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 18.05.2012 № 853 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры ЗАТО Железногорск» и регулирует оплату труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств им. М.П.Мусоргского» (далее Учреждения).

*(п.1.1. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

* минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
* виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
* виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
* условия выплат единовременной материальной помощи;
* условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
* размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

*(п.1.2. в ред. приказа от 25.09.2019 № 156)*

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам Учреждения (с учетом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме, не превышающем 50% от общей суммы полученных средств.

*(п.1.4. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Оплата труда руководителей и работников Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

*(п.1.6. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

1.7. Средства от приносящей доход деятельности направляются на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

*(п.1.7. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 24 часа в неделю для концертмейстеров и 18 часов в неделю для преподавателей.

*(п. 2.2. в ред. приказа от 19.08.2016 № 210)*

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.3.1. Работникам Учреждения, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

2.3.2. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от

профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

 *(п.2.3.3. в ред. приказа от 22.12.2023 № 120)*

2.4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного п.2.3. настоящего Положения.

*(п.2.4. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

*(п.3.1. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодека РФ.

*(п.3.2. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

* доплату за совмещение профессий (должностей);
* доплату за расширение зон обслуживания;
* доплату за работу в ночное время;
* доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплату за сверхурочную работу.

Доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, преподавателям – замена временно отсутствующего работника согласно табеля учета рабочего времени по разовым часам; стоимость 1 часа рассчитывается ежегодно, согласно письма министерства образования и науки РФ от 26.10.2004 г. № АР-947/96, оформляется приказом директора.

*(п.3.3. в ред. приказа от 25.04.2014 № 98)*

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Выплаты работникам учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

*(п.3.5. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы за месяц и специальной краевой выплаты, максимальным размером не ограничены.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.2.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.3. выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.4. персональные выплаты;

4.2.5. специальная краевая выплата;

4.2.6. выплаты по итогам работы.

*(п.4.2. в ред. приказа от 22.12.2023 № 120)*

4.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера руководителям и работникам Учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера работникам, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

*(п.4.3. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению Директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложения 2](#sub_1100) к настоящему Положению.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда, с учетом фактически отработанного времени отчетного периода.

*(п.4.6. в ред. приказа от 25.04.2014 № 98)*

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются по решению Директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2, 3, 4 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за опыт работы;

- за сложность, напряженность и особый режим работы;

- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

*(п. 4.8. в ред. приказа от 22.12.2023 № 120)*

4.8.1. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большое значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15 % за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный».

4.8.2. За сложность, напряженность и особый режим работы (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы):

* в размере, не превышающем 100% ;

Для работников, имеющих нагрузку менее чем 1 ставку, доплата осуществляется от фактически начисленной заработной платы.

4.8.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.8.4. В целях обеспечения региональной выплаты. Данная персональная выплата устанавливается работнику в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

*(п. 4.8.4. в ред. приказа от 25.09.2019 № 156)*

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

* работников, подчиненных непосредственно директору;
* руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
* остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
* качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
* непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничиваются. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

* руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей директора Учреждения;
* остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

*(п. 4.9.4. в ред. приказа от 19.08.2016 № 210)*

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы и специальной краевой выплаты) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

*С = С1 балла x Бi ,*

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

 *i = n*

*С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,*

 *i=1*

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат Директора, заместителей Директора, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (квартал), за исключением Директора учреждения и его заместителей;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп– Qскв– Qисв.

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал;

Qскв – сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работникам учреждения на плановый квартал;

Qисв – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат, выплат по итогам работы на плановый квартал.

*Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод* ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении, дней временной нетрудоспособности по статистическому расчету по предыдущему году;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

*(п. 4.10. в ред. приказа от 25.09.2019 № 156)*

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями2, 3, 4 к настоящему Положению.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера Директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам Директору может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.13. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определенные [приложениями](#sub_1100) [2](#sub_1200), [3](#sub_1300), 4 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности Учреждения.

4.14. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

**V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению Директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа Директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**VI. Оплата труда руководителя учреждения**

**и его заместителей.**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, и его заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

 6.4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

 6.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

 6.6. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, установлены Учредителем и составляют 11,0.

 Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя Учреждения при наличии квалификационной категории.

 Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией ЗАТО г. Железногорск.

*(п. 6.6. в ред. приказа от 21.05.2020 № 94)*

6.7. Руководителю Учреждения – в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителя – в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются:

в размере, не превышающем 15% от оклада (должностного оклада), - руководителю Учреждения;

в размере, не превышающем 50% от оклада (должностного оклада), - заместителям руководителя Учреждения.

6.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

в размере, не превышающем 55% от оклада (должностного оклада), - руководителю Учреждения;

в размере, не превышающем 55% от оклада (должностного оклада), - заместителям руководителя Учреждения.

 6.7.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю Учреждений и его заместителям:

- за опыт работы, при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

в размере, не превышающем 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

в размере, не превышающем 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

в размере, не превышающем 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

- за сложность, напряженность и особый режим работы:

в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

 6.7.4. Выплаты по итогам работы:

 6.7.4.1. Выплаты по итогам работы за период - квартал, год осуществляются с целью поощрения руководителя Учреждения, его заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы за квартал учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения, его заместителями своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

организация и проведение внеплановых мероприятий;

организация и проведение международных, федеральных или краевых мероприятий.

 6.7.4.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется Учредителем, заместителя руководителя – руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период - квартал, год.

 6.7.4.3. Выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за год - в размере, не превышающем 350% от оклада (должностного оклада).

 6.7.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно 6 к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

 6.7.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Главой ЗАТО г. Железногорск

 Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя Учреждения.

 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности Учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.7.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2022 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Железногорск.

6.7.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и специальной краевой выплаты, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

**VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с «01» июля 2013 года.

**Приложение № 1**

к Положениюоб оплате

труда работников МБУДО "ДШИ им. М.П. Мусоргского"

*(В ред. приказа от 31.05.2023 № 73)*

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":**1. Библиотекарь
 | 7705 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **Профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". 4 квалификационный уровень:**1. Настройщик пианино и роялей2. Реставратор смычковых и щипковых инструментов3. Реставратор клавишных инструментов | 9815 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":**1. Секретарь учебной части | 4496 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников". 2 квалификационный уровень**1.Концертмейстер | 7157 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников". 3 квалификационный уровень**1.Методист | 8554 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников". 4 квалификационный уровень**1.Преподаватель | 8912 |

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня". 1 квалификационный уровень.**1. Кассир | 4053 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня". 1 квалификационный уровень.**1. Секретарь руководителя2. Художник  | 4498 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня". 2 квалификационный уровень.**1.Заведующий хозяйством | 4943 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня". 1 квалификационный уровень.**1.Инженер2.Специалист по охране труда3.Программист4.Специалист по кадрам5.Юрисконсульт | 4943 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня". 4 квалификационный уровень**1. Ведущий инженер | 7167 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональный квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня". 1 квалификационный уровень**1. Рабочий по комплексному облуживанию зданий | 3481 |

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия, должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1.Заведующий библиотекой | 8367 |

 7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия, должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1. Контрактный управляющий 6 уровня квалификации <\*>
 | 7167 |

<\*> уровни квалификации приведены в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.

**Приложение № 2**

к [Положению](../../../C%3A/Users/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82/AppData/Roaming/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/%D0%9C%D0%A3%D0%97%D0%AB%D0%9A%D0%90%D0%9B%D0%9A%D0%90/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B8%2022.04.2014.docx%22%20%5Cl%20%22sub_1000) об оплате труда работников МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»

*(В ред. приказа от 06.04.2023 № 58)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда  | Содержание критериевоценки результативности икачества труда | Периодичность оценки | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Руководители** |
| Заведующий библиотекой | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения  | Участие в разработке и реализации проектов, направленных на содействие учебно-воспитательной и эстетической деятельности Учреждения | По итогам квартала | 10 |
| Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся и воспитанников Учреждения | По итогам квартала | 10 |
| **Специалисты** |
| Ведущий инженер | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения  | Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения | По итогам квартала | 20 |
| Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах; | По итогам квартала | 15 |
| Библиотекарь | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения  | Высокий уровень справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи | По итогам квартала | 10 |
| Повышение роли библиотеки в деятельности школы путем увеличения количества тематических выставок, творческой активности в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научно-методической и издательской работе и другое | По итогам квартала | 10 |
| Контрактный управляющий | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения  | Качественная организация и проведение конкурсных и внеконкурсных процедур по закупке товаров, работ и услуг для нужд учреждения. | По итогам квартала | 25 |
| Полное и своевременное размещение сведений о заключенных и исполненных контрактах на сайте [zakupki.gov.ru](http://r.search.yahoo.com/_ylt%3DA7x9Uk_3dTdVY2QABFr3yAt.%3B_ylu%3DX3oDMTBydWpobjZlBHNlYwNzcgRwb3MDMQRjb2xvA2lyMgR2dGlkAw--/RV%3D2/RE%3D1429726839/RO%3D10/RU%3Dhttp%3A//zakupki.gov.ru/wps/portal/base/topmain/home/RK%3D0/RS%3Dlu3jUNIvgxjxKb7lWmVEAdCCQZc-) | По итогам квартала | 25 |
| Методист | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения  | Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензированию рабочих учебных программ дополнительного образования | По итогам квартала | 15 |
| Обобщение и распространение передового педагогического опыта, включая индивидуальный опыт преподавателей | По итогам квартала | 10 |
| Наличие разработанной методической продукции (баллы не суммируются) | По итогам квартала | 10 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, конкурсы, мастер-классы и иные мероприятия) (баллы не суммируются) | По итогам квартала | 20 |
| Подготовка и размещение на сайте учреждения информации о деятельности школы | По итогам квартала | 10 |
| Участие в разработке/ разработка локальных актов, положений для совершенствования образовательного процесса. | По итогам квартала | 20 |
| Участие в деятельности комиссий, др. коллегиальных органов, жюри | По итогам квартала | 10 |
| Специалист по охране труда | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения  | Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | По итогам квартала | 30 |
| Организация и участие в проведении проверок, обследования технического состояния зданий, сооружений и оборудования учреждения | По итогам квартала | 30 |
| Юрисконсульт | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Правовое обеспечение деятельности учреждения и отстаивание его законных прав и интересов | По итогам квартала | 25 |
| Оценка правовых рисков деятельности учреждения | По итогам квартала | 15 |
| Программист | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактических работ, выявление и устранение неполадок.  | По итогам квартала | 20 |
| Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей, в.т.ч. организация качественной работы школьной локальной сети. | По итогам квартала | 15 |
| Организация бесперебойной работы программного обеспечения | По итогам квартала | 20 |
| Качественное техническое сопровождение сайта школы | По итогам квартала | 20 |
| Специалист по кадрам | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Качество, полнота и соответствие кадровой документации учреждения требуемым нормам законодательства и рекомендациям контролирующих органов | По итогам квартала | 25 |
| Участие в разработке локальных актов учреждения  | По итогам квартала | 15 |
| Художник | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения | По итогам квартала | 30 |
| Системная работа по организации в ДШИ выставок ДХШ, профессиональных художников и любителей, выставок детского художественного и прикладного творчества | По итогам квартала | 30 |
| Заведующий хозяйством | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений учреждения в соответствии с требованиями правил, инструкций и норм санитарии, охраны труда и пожарной безопасности. | По итогам квартала | 20 |
| Осуществление контроля за состоянием зданий учреждения на предмет соответствия их технического состояния требуемым нормам и рекомендациям. Своевременное принятие мер к их ремонту. | По итогам квартала | 15 |
| Секретарь руководителя | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Полнота и соответствие документации учреждения требуемым нормам законодательства и рекомендациям контролирующих органов | По итогам квартала | 25 |
| Секретарь учебной части | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Качественный учет контингента учащихся | По итогам квартала | 10 |
| Своевременное и полное ведение документации по учащимся | По итогам квартала | 10 |
| Своевременная и грамотная подготовка отчетов, учебных планов и других документов учреждения | По итогам квартала | 10 |
| Кассир  | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Содействие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения в рамках должностных обязанностей | По итогам квартала | 15 |
| **Рабочие** |
| Настройщик пианино и роялей | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок, используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов  | По итогам квартала | 20 |
| Обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых музыкальных инструментов для учебного процесса | По итогам квартала | 20 |
| Реставратор смычковых и щипковых инструментов | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок, используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов  | По итогам квартала | 20 |
| Обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых музыкальных инструментов для учебного процесса | По итогам квартала | 20 |
| Реставратор клавишных инструментов | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок, используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов  | По итогам квартала | 20 |
| Обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых музыкальных инструментов для учебного процесса | По итогам квартала | 20 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Участие в организации и проведении крупномасштабных мероприятий учреждения | По итогам квартала | 15 |
| Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году | По итогам квартала | 10 |

**Приложение № 3**

к [Положению](../../../C%3A/Users/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82/AppData/Roaming/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/%D0%9C%D0%A3%D0%97%D0%AB%D0%9A%D0%90%D0%9B%D0%9A%D0%90/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B8%2022.04.2014.docx%22%20%5Cl%20%22sub_1000) об оплате труда работников МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»

*(В ред. приказа от 06.04.2023 № 58)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критериевоценки результативности икачества труда | Периодичность оценки | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Руководители** |
| Заведующий библиотекой | Интенсивность труда | Своевременно и качественное формирование библиотечного фонда в соответствии с образовательными программами Учреждения | По итогам квартала | 10 |
| Высокие результаты работы | Своевременное и качественное ведение справочно-библиографического аппарата с учетом возрастных особенностей учащихся и требований преподавателей | По итогам квартала | 10 |
| Специалисты |
| Ведущий инженер | Интенсивность труда | Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие улучшение качества предоставляемых услуг  | По итогам квартала | 15 |
| Освоение и внедрение инновационных методов работы | По итогам квартала | 5 |
| Высокие результаты работы | Контроль за состоянием звуко, видео аппаратуры, организация своевременного профилактического и текущего ремонта (обновления) звуко-, видеозаписывающего и звукоусилительного оборудования;  | По итогам квартала | 25 |
| Организация и обеспечение бесперебойной работы информационно-просветительского канала для родителей и учащихся | По итогам квартала | 10 |
| Библиотекарь | Интенсивность труда | Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки | По итогам квартала | 10 |
| Периодическая инвентаризация, классификация, систематизация материалов обменного фонда | По итогам квартала | 10 |
| Высокие результаты работы | Количество и высокий уровень отреставрированных (отремонтированных единиц) | По итогам квартала | 20 |
| Контрактный управляющий | Интенсивность труда | Качественное и своевременное предоставление отчетности в надзорные органы | По итогам квартала | 25 |
| Отсутствие замечаний контролирующих органов по осуществлению закупок товаров, работ и услуг и по своевременности и полноте размещения информации на сайте | По итогам квартала | 20 |
| Высокие результаты работы | Эффективные организация и ведение системы учета контрактов и договоров в учреждении  | По итогам квартала | 15 |
| Методист | Интенсивность труда | Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности | По итогам квартала | 10 |
| Организация повышения квалификации педагогических работников | По итогам квартала | 10 |
| Высокий уровень ведения и содержания документации | По итогам квартала | 20 |
| Высокие результаты работы | Осуществление взаимодействия со СМИ по вопросам освещения мероприятий ДШИ.Публикация статей в городских, краевых, федеральных СМИ. (баллы не суммируются) | По итогам квартала | 10 |
| Специалист по охране труда | Интенсивность труда | Оперативное принятие мер, включай своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным физическим лицам. | По итогам квартала | 30 |
| Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | По итогам квартала | 20 |
| Высокие результаты работы | Отсутствие случаев травматизма | По итогам квартала | 20 |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | По итогам квартала | 15 |
| Юрисконсульт  | Интенсивность труда | Участие в организации и проведении особо важных и срочных мероприятиях различного уровня | По итогам квартала | 20 |
| Своевременность и качество разработки и осуществления правовой экспертизы локальных актов учреждения. | По итогам квартала | 20 |
| Высокие результаты работы | Своевременность и качество консультирования должностных лиц учреждения по юридическим вопросам деятельности учреждения | По итогам квартала | 20 |
| Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности в надзорные и контролирующие органы | По итогам квартала | 25 |
| Программист | Интенсивность труда | Проведение индивидуальных консультаций с работниками учреждения по формам работы с использованием И.К.Т. | По итогам квартала | 20 |
| Разработка инструкций по работе с программами. Оформление необходимой технической документации. | По итогам квартала | 10 |
| Высокие результаты работы | Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов  | По итогам квартала | 10 |
| Специалист по кадрам | Интенсивность труда | Внедрение и использование эффективных способов и средств кадрового документооборота с помощью компьютерных технологий | По итогам квартала | 15 |
| Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях | По итогам квартала | 10 |
| Высокие результаты работы | Качественное и своевременное предоставление кадровой отчетности в надзорные и контролирующие органы | По итогам квартала | 20 |
| Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов | По итогам квартала | 20 |
| Художник | Интенсивность труда | Художественный уровень исполнения информативных материалов музыкально-просветительской деятельности школы | По итогам квартала | 30 |
| Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах; | По итогам квартала | 30 |
| Высокие результаты работы | Участие в мероприятиях по улучшению образовательного процесса в рамках своих должностных обязанностей | По итогам квартала | 30 |
| Заведующий хозяйством | Интенсивность труда | Отсутствие замечаний контролирующих организаций. | По итогам квартала | 25 |
| Эффективное обеспечение сохранности материальных ценностей. | По итогам квартала | 25 |
| Высокие результаты работы | Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок | По итогам квартала | 25 |
| Высокое качество подготовки к организации ремонтных работ | По итогам квартала | 30 |
| Секретарь руководителя | Интенсивность труда | Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота с помощью компьютерных технологий | По итогам квартала | 15 |
| Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях | По итогам квартала | 20 |
| Высокие результаты работы | Своевременная подготовка и сдача в архив деловых бумаг и документов | По итогам квартала | 20 |
| Подготовка и оформление документов для участия преподавателей и учащихся в краевых, федеральных, международных проектах, программах и конкурсах | По итогам квартала | 20 |
| Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов | По итогам квартала | 10 |
| Секретарь учебной части | Интенсивность труда | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий  | По итогам квартала | 10 |
| Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях | По итогам квартала | 15 |
| Высокие результаты работы | Ведение документации в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами | По итогам квартала | 15 |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | По итогам квартала | 15 |
| Кассир  | Интенсивность труда | Освоение технических средств, способствующих улучшение качества обслуживания работников, учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся  | По итогам квартала | 15 |
| Соблюдение лимита кассы | По итогам квартала | 15 |
| Высокие результаты работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | По итогам квартала | 25 |
| Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения  | По итогам квартала | 25 |
| **Рабочие** |
| Настройщик пианино и роялей | Интенсивность труда | Оперативность в работе по настройке и ремонту музыкальных инструментов | По итогам квартала | 20 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | По итогам квартала | 15 |
| Высокие результаты работы | Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов;- подготовка инструментов к конкурсам и концертам. | По итогам квартала | 20 |
| Реставратор смычковых и щипковых инструментов | Интенсивность труда | Оперативность в работе по ремонту музыкальных инструментов | По итогам квартала | 20 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | По итогам квартала | 15 |
| Высокие результаты работы | Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов;- подготовка инструментов к конкурсам и концертам. | По итогам квартала | 20 |
| Реставратор клавишных инструментов | Интенсивность труда | Оперативность в работе по ремонту музыкальных инструментов | По итогам квартала | 20 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | По итогам квартала | 15 |
| Высокие результаты работы | Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов;- подготовка инструментов к конкурсам и концертам. | По итогам квартала | 20 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Интенсивность труда | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя и его заместителей | По итогам квартала | 15 |
| Организация взаимодействия с другими рабочими по вопросам поддержания зданий в надлежащем состоянии | По итогам квартала | 10 |
| Высокие результаты работы | Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения  | По итогам квартала | 10 |
| Своевременное проведение профилактических и ремонтных мероприятий по поддержанию исправного состояния элементов здания, мебели, технических устройств | По итогам квартала | 20 |

**Приложение № 4**

к [Положению](../../../C%3A/Users/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82/AppData/Roaming/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/%D0%9C%D0%A3%D0%97%D0%AB%D0%9A%D0%90%D0%9B%D0%9A%D0%90/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B8%2022.04.2014.docx%22%20%5Cl%20%22sub_1000) об оплате труда работников МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»

*(В ред. приказа от 06.04.2023 № 58)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ**

**ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критериевоценки результативности икачества труда  | Периодичность оценки | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Руководители** |
| Заведующий библиотекой | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Проведение массовых мероприятий, способствующих нравственному воспитанию и эффективному усвоению знаний учащимися Учреждения. | По итогам квартала | 15 |
| Своевременное ведение необходимой документации по учету фонда библиотеки. | По итогам квартала | 5 |
| Эффективное взаимодействие, в том числе и с целью ознакомления с положительным опытом, с библиотеками города и другими учреждениями культуры по различным вопросам в целях улучшения деятельности библиотеки. | По итогам квартала | 10 |
| Организация работы медиатеки. Системное внедрение информационных технологий в практику работы: работа с электронными учебниками, обучающими программами, энциклопедиями и т.п. | По итогам квартала | 20 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений в текущем квартале | По итогам квартала | 5 |
| 10 |
| Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю | По итогам квартала | 15 |
| 25 |
| 50 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в то числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 15 |
| Ведущий инженер | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | По итогам квартала | 15 |
| Участие в создании, формировании медиатеки для образовательных программ учреждения | По итогам квартала | 15 |
| Создание электронных ресурсов учреждения | По итогам квартала | 10 |
| Участие в мероприятиях по улучшению образовательного процесса в рамках своих должностных обязанностей | По итогам квартала | 15 |
| Библиотекарь | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Сохранность библиотечного фонда | По итогам квартала | 10 |
| Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации) | По итогам квартала | 15 |
| Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения | По итогам квартала | 20 |
| Качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений в текущем квартале | По итогам квартала | 10 |
| Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю | По итогам квартала | 5 |
| 10 |
| 15 |
| 20 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в то числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 10 |
| Контрактный управляющий | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по вопросам муниципальных закупок и своевременное его применение | По итогам квартала | 15 |
| Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | По итогам квартала | 20 |
| Повышение квалификации на краткосрочных курсах, семинарах, конференциях (удостоверение, сертификат, диплом) | По итогам квартала | 15 |
| Методист | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Своевременное и качественное предоставление отчетности  | По итогам квартала | 10 |
| Подготовка и руководство выставочным фондом (баллы не суммируются) | По итогам квартала | 10 |
| Организация учебно-тематических экскурсий (баллы не суммируются) | По итогам квартала | 10 |
| Наставническая работа с молодыми специалистами, новыми сотрудниками. | По итогам квартала | 10 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 75 |
| 100 |
| 120 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 15 |
| Специалист по охране труда | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев | По итогам квартала | 20 |
| Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья работников учреждения | По итогам квартала | 15 |
| Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки | По итогам квартала | 10 |
| Юрисконсульт | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по вопросам деятельности учреждения и своевременное его применение | По итогам квартала | 25 |
| Повышение квалификации по профилю выполняемой работы | По итогам квартала | 25 |
| Осуществление текущих юридических консультаций для работников учреждения, учащихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся. | По итогам квартала | 25 |
| Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю | По итогам квартала | 75 |
| 100 |
| 125 |
| Программист | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Осуществление сопровождения внедренных программ и программных средств | По итогам квартала | 20 |
| Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения. | По итогам квартала | 20 |
| Своевременно квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | По итогам квартала | 20 |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | По итогам квартала | 15 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в то числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 15 |
| Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю | По итогам квартала | 75 |
| 100 |
| 125 |
| Специалист по кадрам | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Оперативное отслеживание изменений в трудовом законодательстве РФ и своевременное их применение в работе учреждения | По итогам квартала | 15 |
| Повышение квалификации по профилю выполняемой работы | По итогам квартала | 15 |
| Организация и ведение системы учета персональных данных  | По итогам квартала | 10 |
| Качество состояния работы по воинскому учету и бронированию граждан | По итогам квартала | 10 |
| Взаимодействие с Центром занятости населения  | По итогам квартала | 10 |
| Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю | По итогам квартала | 75 |
| 100 |
| Художник  | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Высокое качество оформления выставок, монтажей и других работ наглядной агитации в библиотеках ДШИ, в отделениях | По итогам квартала | 30 |
| Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | По итогам квартала | 10 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 15 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 35 |
| 50 |
| 65 |
| Заведующий хозяйством | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода | По итогам квартала | 20 |
| Качественное ведение документации | По итогам квартала | 20 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю |  | 75 |
| 100 |
| 120 |
| Секретарь руководителя | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Корректность по отношению к посетителям, работникам школы, учащимся и родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся | По итогам квартала | 15 |
| Четкая организация работы с посетителями | По итогам квартала | 15 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений | По итогам квартала | 10 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 75 |
| 100 |
| 120 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в то числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 15 |
| Секретарь учебной части | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса | По итогам квартала | 5 |
| Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в то числе дистанционные и т.д) | По итогам квартала | 15 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений | По итогам квартала | 10 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 15 |
| 25 |
| 50 |
| Кассир  | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | По итогам квартала | 25 |
| Своевременная сдача кассового отчета | По итогам квартала | 25 |
| Отсутствие замечаний на нарушения:- правил внутреннего трудового распорядка учреждения;- требований охраны труда;- требования противопожарной безопасности; | По итогам квартала | 20 |
|  |  | Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 25 |
| 50 |
| 100 |
| **Рабочие** |
| Настройщик пианино и роялей | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к администрации школы от преподавателей, учащихся на качество и несвоевременность настройки инструментов | По итогам квартала | 15 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений | По итогам квартала | 5 |
| 15 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 35 |
| 50 |
| 60 |
| Реставратор смычковых и щипковых инструментов | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к администрации школы от преподавателей, учащихся на качество и несвоевременность настройки инструментов | По итогам квартала | 15 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений | По итогам квартала | 5 |
| 15 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 35 |
| 50 |
| 60 |
| Реставратор клавишных инструментов | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к администрации школы от преподавателей, учащихся на качество и несвоевременность настройки инструментов | По итогам квартала | 15 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений | По итогам квартала | 5 |
| 15 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 35 |
| 50 |
| 60 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | По итогам квартала | 20 |
| Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования | По итогам квартала | 15 |
| Отсутствие замечаний на нарушения:- правил внутреннего трудового распорядка учреждения;- требований охраны труда;- требования противопожарной безопасности; | По итогам квартала | 20 |
| Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю | По итогам квартала | 35 |
| 50 |
| 60 |

**Приложение № 5**

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»

*(В ред. приказа от 12.04.2022 г. № 64)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ**

**МБУДО «ДШИ ИМ. М.П. МУСОРГСКОГО».**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда  | Содержание критериевоценки результативности икачества труда | Периодичность оценки | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач.**
 |
| Преподаватель,концертмейстер | Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Наличие в соответствии с программой планов-конспектов занятий.  | По итогам квартала | 10 |
| Изготовление инструментально -методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | По итогам квартала | 10 за каждое, не более 30 |
| Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие документов преподавателя дополнительного образования: журналов, рабочих программ, календарно-тематических планов, аналитических записок, расписаний занятий и др., нормативным актам, регламентирующих работу) | Отсутствие замечаний к документам в отчетный период. | По итогам квартала | 10 |
| Дополнительные виды работ, влияющих на эффективность учебной, воспитательной, методической деятельности. | Эффективная работа по реализации совместных проектов, договоров о творческом сотрудничестве с учреждениями культуры и искусства, образовательными и дошкольными учреждениями, другими организациями и учреждениями (не менее одного мероприятия в квартал) | По итогам квартала | За каждое 5 |
| Эффективное проведение внеклассной воспитательной работы (тематические классные часы, лекции, беседы для родителей и учащихся, посещение музеев, выставок, концертов и др.) не менее одного мероприятия в квартал | По итогам квартала | 5 за каждое, не более 20 |
| Эффективность руководства классным коллективом  | По итогам квартала | 15 |
| Эффективная работа по руководству клубами по интересам («Старшеклассник». «Дошколенок», «Юный композитор» и др.).Не менее одного мероприятия в квартал | По итогам квартала | 20 |
| Эффективная работа концертмейстера с конкурсными учащимися и крупными коллективами | По итогам квартала | 20 |
| 1. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты.**
 |
| Преподаватель, концертмейстер | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня. | Уровень учреждения (доклад, выступление, публикация, презентация) | По итогам квартала | 10 за каждое, не более 30 |
| Краевой уровень (доклад, выступление, публикация, презентация) | По итогам квартала | 15 за каждое, не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровень (доклад, выступления, публикация, презентация) | По итогам квартала | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | По итогам квартала | За сертификат участника: |
|  | - Краевого уровня | 10 |
|  | - Межрегионального уровня | 15 |
|  | - Российского уровня | 20 |
| Победа в профессиональном конкурсе: | По итогам квартала | Диплом победителя: |
|  | - Краевого уровня | 15 |
|  | - Межрегионального уровня | 25 |
|  | - Российского уровня | 40 |
| - Заочные (интернет) конкурсы | 15 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | Сертификат  | По итогам квартала | 10 |
| Свидетельство | 10 |
| Удостоверение | 15 |
| Дополнительные виды работ, влияющих на интенсивность и высокие результаты труда | Реализация программ углубленной подготовки (профгруппа): | По итогам квартала |  |
|  | - 1-2 чел. | 10 |
|  | 3 и более чел. | 20 |
| Подготовка партий для оркестра, хора, аранжировка | 10 |
| Системная работа по организации качественного набора учащихся | 15 |
| Работа по повышению уровня художественного и исполнительского мастерства участника постоянно действующего творческого коллектива | 10 за каждый, не более 30 |
| Активное участие в концертно-просветительской деятельности на школьном, городском и краевом уровне | Концертный номер (преп.) | По итогам квартала | 10 |
| Концертный номер:уч-ся мл., старшие классы и ансамбли | 510 |
| Сольный в составе коллектива | 20 |
| Сольный афишный концерт | 50 |
| Участие в выставочной работе (оформление выставки для художников) | 10 |
| 1. **Выплаты за качество выполняемых работ.**
 |  |  |
| Преподаватель, концертмейстер | Достижения обучающихся (их концертмейстеров) на конкурсных мероприятиях: | Участие в конкурсах (для художников) | По итогам квартала | призер- 5 |
| Внутри школьных | участие-5призер- 10 |
| Выездные туристические | 5 |
| Городских и районных | участие-10призер- 20 |
| Заочные (интернет) конкурсы | призер - 15 |
| Зональных и региональных | участие-15призер- 20 |
| Краевых, межрегиональных, российских, международных | участие-20призер- 30 |
| Мастер-классы:в ДШИ,на краевом уровне (выездной). | 1520 |
| Поступление учащихся в профильные учебные заведения | Преподавателю по профилю  | Выплаты в течение последующего учебного года | 30 |
| Преподавателям и концертмейстерам | 20 |
|  | Неучтенные мероприятия (добавляется по решению комиссии | На уровне школы |  | 10 |
| На уровне города | 15 |
| На уровне края | 20 |
| Всего баллов не более 300. |

**Приложение № 6**

к Положениюоб оплате

труда работников МБУДО "ДШИ им. М.П. Мусоргского"

*(В ред. приказа от 21.05.2020 № 94)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ**

**РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

**ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % |
| наименование | индикатор |  |
| Директор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| эффективность финансово-экономической деятельности | нарушения финансово - хозяйственной деятельности | Отсутствие нарушений по итогам проведенной проверки | 10 |
| Отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки | 5 |
| достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения (в соответствии с Указами Президента) | достижение целевого показателя средней заработной платы | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| повышение качества образовательных услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения | отсутствие письменных (в том числе в электронном виде) жалоб  | 5 |
| участие в организации краевых мероприятий | организация краевых мероприятий | 5 |
| дополнительные объемы и объекты управления | наличие дополнительных объектов управления (подразделений, филиалов, учебных классов) | наличие в управлении подразделений, филиалов, учебных классов | 5 за факт наличия |
| обеспечение безопасных условий в работе учреждения | соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки  | 10 |
| отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки | 5 |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов и Учредителя | отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки  | 10 |
| отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки | 5 |
| управленческая культура | своевременное и качественное предоставление отчетных и первичных документов | отсутствие замечаний к срокам предоставления и качеству отчетов и первичных документов | 10 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | повышение квалификации работников учреждения | наличие работников, прошедших курсы повышения квалификации | 5 за факт наличия |
| Заместители директора | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| эффективность финансово-экономической деятельности | нарушение финансово-хозяйственной деятельности | отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки | 10 |
| отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки | 5 |
| рост доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном периоде по отношению к аналогичному периоду прошлого года (I кв, пол года, 9 мес, год по данным формы ОКУД 0503737, КОСГУ 130, графа 9) | свыше 100 - 102% | 10 |
| свыше 102 до 104% | 15 |
| свыше 104 до 106% | 20 |
| свыше 106 % | 25 |
| привлечение внебюджетных средств (грантовые конкурсы, спонсорская помощь, благотворительная деятельность), направляемых на развитие учреждения | от 20 000 руб. до 200 000 руб. | 5 |
| свыше 200 000 руб. | 10 |
| достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения (в соответствии с Указами Президента) | достижение целевого показателя средней заработной платы | 5 |
| стабильная деятельность учреждения | сохранность контингента учащихся | не менее 90% | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| повышение качества образовательных услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения | отсутствие письменных (в том числе в электронном виде) жалоб | 5 |
| участие в организации краевых мероприятий | организация краевых мероприятий | 5 |
| обеспечение безопасных условий в работе учреждения | соблюдение законодательных и нормативных правовых актов  | отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки | 10 |
| отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки | 5 |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов и Учредителя | отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки  | 10 |
| отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки | 5 |
| управленческая культура | своевременное и качественное предоставление отчетных и первичных документов | отсутствие замечаний к срокам предоставления и качеству отчетов и первичных документов | 10 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах | наличие работников участвовавших в профессиональных конкурсах | 5 за факт наличия |
| повышение квалификации работников учреждения | наличие работников, прошедших курсы повышения квалификации | 5 за факт наличия |
| дополнительные объемы и объекты управления | наличие дополнительных объектов управления (подразделений, филиалов, учебных классов) | наличие в управлении подразделений, филиалов, учебных классов | 5 за факт наличия |

**Приложение № 7**

к Положениюоб оплате

труда работников МБУДО "ДШИ им. М.П. Мусоргского"

*(В ред. приказа от 25.09.2019 № 156)*

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ ГОДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % |
| наименование | индикатор |
| Подготовка учреждения к новому творческому сезону/новому учебному году | учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 100 |
| Выполнение учреждением муниципального задания | муниципальное задание выполнено | в объеме от 95% до 100% | 150 |
| в объеме от 85% до 95% | 100 |
| Выполнение плана по приносящей доход деятельности | план выполнен | в объеме свыше 100% (от плана, утвержденного в январе текущего года) | 100 |