



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГЛАВЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ГРАЙВОРОНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Грайворон

« 19 » сентября 2008г.

№ 581

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района

В целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников учреждений дополнительного образования Грайворонского района, направленного на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников учреждений дополнительного образования, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района (далее – Положение, прилагается).

2. Управлению культуры администрации района (Усова Т.Е.) обеспечить реализацию постановления.

3. Комитету экономического развития, финансов и налоговой политики администрации района (Ерошенко А.В.) осуществлять выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств в соответствии с Положением, утвержденным в пункте 1 настоящего постановления за счет дополнительно полученных доходов.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы местного самоуправления района по социально-культурному развитию и социальной защите населения В.Н. Горбань.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2008 года.



Глава
местного самоуправления

А. Головин

Утверждено

постановлением главы местного
самоуправления Грайворонского

района

от «24» сентября 2008 года № 581**Положение**

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных учреждений (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2008 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных и областных образовательных учреждений».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района (далее – учреждения) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 31 декабря 2007 года.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

Новая система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области, Грайворонского района.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

6 - обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

7 - систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в учреждениях;

8 - использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

9 - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

10 - тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС);

11 Условия оплаты труда, утверждаемые настоящим постановлением, являются минимальными.

12 Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, Грайворонского района;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, доплаты за категориальность учреждения, за звание, отраслевые и правительственные награды, грамоты, за профессиональное образование;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню

профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников учреждений (ранее не перешедших на отраслевые и новые условия оплаты труда), муниципальных учреждений дополнительного образования, реализующих программы дополнительного образования.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений дополнительного образования Грайворонского района, финансируемых из местного бюджета.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях дополнительного образования

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений дополнительного образования

1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждений определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

2. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников.

3. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем тарифное повышение.

4. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного

процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений дополнительного образования применяется:

при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения дополнительного образования;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств к группам по оплате труда руководителей

5.1. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	-из расчета за каждого обучающегося.	0,5
2.	Количество работников в учреждении	-за каждого работника; -дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию; -высшую квалификационную категорию;	1 0,5 1
3.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: -до 25 человек; -до 50 человек; -свыше 50 человек.	5 10 15
4.	Наличие оборудованных, специализированных классов, аудиторий	-за каждый класс: -хореографии, -теоретический, -ИЗО, -хоровой, -оркестровый -духовых инструментов -класс индивидуальных занятий	5
5.	Наличие уникальных (коллекционных, заказных) отечественных и импортных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	-за каждый; -за заказной комплект.	1 5
6.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями		5

7.	Наличие специализаций	-до 5 -от 6 до 10 -от 11 до 20 -21 и более	5 10 20 30
8.	Подготовка выпускников в СУЗы, ВУЗы	-за каждого поступившего по специализации; -не по специализации;	5 1
9.	Наличие зала	-концертного свыше 100 мест; -академического до 100 мест; -выставочного	15 5 15
10.	Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки, наличие комплектов DVD	-за 1000 книг; -за 100 пластинок, магнитофонных записей; -за 10 видеокассет; -за 10 дисков DVD	1 1 1 1
11.	Наличие костюмерной	-за каждый комплект (не менее 12 костюмов)	1
12.	Натюрмортный фонд	-за один комплект	15
13.	Наличие автотранспорта	-за одну единицу	10
14.	Наличие очистных сооружений, жилых домов, автономной котельной, надворных построек	-за каждый вид	20
15.	Наличие подготовительного отделения	-на одном отделении	20
16.	Наличие ТСО (компьютер, множительная техника, видеоманитфон, музыкальный центр, магнитофон, усилительная аппаратура и т.д.)	-за одну единицу	1
17.	Наличие интернета		5
18.	Организация концертно-лекционного цикла мероприятий по формированию культурной среды города и района:	-для дошкольников; -для школьников; -для взрослого населения	5 10 15
19.	Наличие экспериментальной площадки	-на уровне области	15

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

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год районным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и

сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено районным органом управления по подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждениям дополнительного образования детей определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года.

6.4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.5. Районный орган исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения:

может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области дополнительного образования, базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Таблица 2

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6.7. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации

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	10500	9500	8800	8200
	I квалификационной категории	9500	8800	8200	7600
2.	Заместитель директора высшей квалификационной категории	7900	7100	6600	6200
	I квалификационной категории	7100	6600	6200	5700
3.	Главный: бухгалтер, экономист, инженер, механик	7900	7100	6600	6200
4.	Заведующим отделением: дневным, заочным, вечерним; учебным центром; (цехом); студией, спортивным сооружением: высшей квалификационной категории	7100	6600	6200	5700
	I квалификационной категории	6600	6200	5700	5200

Примечания к таблице:

Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам муниципальных учреждений дополнительного образования (далее - работники) выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждений определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы учреждения устанавливаются специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, районном центре в размере 25 процентов.

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются:

- женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд), в размере 30 процентов;

- водителям автомобилей всех типов устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов, водителям 1-го класса - 25 процентов за фактически отработанное время в качестве водителя.

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- 1 - каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада);

- 2 - за уборку помещений с использованием дезинфицирующих средств в размере 10 процентов базового должностного оклада;

- 3 - за особенности сезонной работы в размере 10 процентов базового должностного оклада;

- 4 - в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

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

- 5 - За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.4. Гарантированные доплаты работникам учреждений устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ за категориальность учреждения, за звание, отраслевые и правительственные награды, грамоты, за профессиональное образование и определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры доплат определены Перечнем гарантированных доплат, устанавливаемых работникам учреждений дополнительного образования (приложение № 2).

Установление размеров гарантированных доплат и аннулирование ранее установленных (при невыполнении оговоренных условий) производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

8. Стимулирующие выплаты

Общая сумма стимулирующих выплат учреждения планируется до 30 процентов от общей суммы базовых окладов всех категорий работников учреждения.

Стимулирующая часть устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда. Общая сумма стимулирующих выплат на одного работника не должна

превышать 100 процентов (максимум) размера его базового должностного оклада.

Распределение поощрительных выплат и аннулирование ранее установленных (при невыполнении оговоренных условий) производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективными договорами на основании примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (приложение № 3), согласованного с вышестоящей организацией (учредителем).

В состав стимулирующих доплат включаются выплаты за:

- результативность профессиональной деятельности;
- качество выполняемых работ.

9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждений дополнительного образования (директоров, заведующих, начальников, заместителей, руководителей филиалов, старших мастеров и руководителей структурных подразделений) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего Положения;

квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

9.2. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года №1908.

9.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

9.4. Руководители учреждений устанавливают должностные оклады преподавателям; - ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой районным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждений несут их руководители.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
дополнительного образования –
детских школ искусств
Грайворонского района

Примерное положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
учреждения дополнительного образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности преподавателей, руководителей, заместителей руководителя учреждений дополнительного образования детей 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 учреждений дополнительного образования детей включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

Примерные критерии определения качества профессиональной деятельности преподавателей, руководителей, заместителей руководителя учреждений дополнительного образования детей приведены в критериях оценки результативности.

Данный перечень является примерным и может быть дополнен с учетом особенностей учреждений дополнительного образования детей.

Баллы, выставляемые 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.

1.3. Стимулирующая часть ФОТ для работников учреждений дополнительного образования детей устанавливается один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года. Выплаты осуществляются ежемесячно в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

2. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности преподавателя, концертмейстера

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
Качественная значимость и результативность		
1.	<p>подготовка победителей конкурсов;</p> <p>участие преподавателей во всероссийских конкурсах авторских программ по дополнительному образованию;</p> <p>участие преподавателей в конкурсе исполнительского мастерства;</p>	<p>до 10 баллов – всероссийский, международный уровень (1 место – 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов участие – 4 балла);</p> <p>до 8 баллов – областной уровень (1 место – 8 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 6 баллов участие – 3 балла);</p> <p>до 6 баллов – зональный уровень (1 место – 6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла участие – 2 балла);</p> <p>до 3 баллов – на районном уровне (1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл)</p>
2.	<p>проведение областных семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок и участие в них;</p>	<p>10 баллов – областной уровень;</p> <p>8 баллов – зональный (межрайонный) уровень;</p> <p>5 баллов – муниципальный уровень;</p>
3.	<p>подготовка абитуриентов в учебные заведения культуры и искусства;</p>	<p>За каждого поступившего – 5 баллов (для преподавателей-теоретиков за</p>

		подготовку учащихся, поступивших на инструментальное отделение – 1 балл)
4.	подготовка персональных стипендиатов: Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, общероссийского и международного уровня областного уровня муниципального уровня.	10 баллов 5 баллов 2 балла
5.	Сохранность контингента за предыдущий учебный год (не ниже 90 процентов).	5 баллов
6.	Работа постоянно действующих музыкальных клубов, детских филармоний, лекториев.	5 баллов
7.	За работу в творческом коллективе школы: - руководство коллективом; - участие.	5 баллов 2 балла
8.	За разработку авторских, инновационных программ.	5 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей:

Свыше 40 баллов – устанавливается доплата 50 процентов

31-40 баллов - устанавливается доплата 40 процентов

21 - 30 баллов – устанавливается доплата 30 процентов

11 – 20 баллов – устанавливается доплата 20 процентов

6 – 10 баллов – устанавливается доплата 10 процентов

2 – 5 баллов – устанавливается доплата 5 процентов

3. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя учреждения дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качество и конкурентоспособность учреждения	
	наличие достижений обучающихся и педагогических коллективов в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов;	15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – областной уровень; 8 баллов – зональный (межрайонный) уровень; 5 баллов –

		муниципальный уровень
	отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства и законодательства об образовании	5 баллов – отсутствие нарушений; при наличии нарушений снятие «штрафных» баллов
	организацию и проведение межрайонных, зональных, областных мероприятий	5 балла
2.	Ресурсообеспеченность учреждения	
	100- процентная укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию;	5 баллов – соответствует 0 баллов – не соответствует
	оснащенность учреждения музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования	5 баллов – 80-100 процентов оснащенность; 0 баллов – ниже 80 процентов
3.	Морально-психологический климат в коллективе	
	отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения дополнительного образования;	5 баллов – при отсутствии при наличии снятие «штрафных» баллов
	приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	5 баллов - при наличии

Шкала установления доплат для руководителей учреждений дополнительного образования детей.

- 70 – 90 баллов – устанавливается доплата в размере 100 процентов
- 64 – 69 баллов – устанавливается доплата в размере 90 процентов
- 58 – 63 балла – устанавливается доплата в размере 80 процентов
- 52 – 57 баллов – устанавливается доплата в размере 70 процентов
- 46 – 51 балл – устанавливается доплата в размере 60 процентов
- 40 – 45 баллов – устанавливается доплата в размере 50 процентов
- 34 – 39 баллов – устанавливается доплата в размере 40 процентов
- 28 – 33 балла – устанавливается доплата в размере 30 процентов
- 22 – 27 баллов – устанавливается доплата в размере 20 процентов
- 5 – 21 баллов – устанавливается доплата в размере 10 процентов

4. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности заместителя руководителя учреждения дополнительного образования детей

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качественная значимость и результативность	
	<p>наличие достижений обучающихся и в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов</p> <p>участие преподавателей во всероссийских конкурсах авторских программ по дополнительному образованию;</p> <p>участие преподавателей в конкурсе исполнительского мастерства;</p> <p>участие во всероссийском конкурсе учреждений дополнительного образования;</p>	<p>15 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – областной уровень;</p> <p>8 баллов – зональный (межрайонный) уровень;</p> <p>5 баллов – муниципальный уровень;</p>
	<p>проведение семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок</p> <p>коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, подтвержденные дипломами и приказами организаторов</p>	<p>10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>6 баллов – областной уровень</p> <p>4 баллов – зональный (межрайонный) уровень;</p> <p>2 баллов – муниципальный уровень;</p>

Шкала установления доплат для заместителей руководителя дополнительного образования детей

- 66 - 75 балла – устанавливается доплата в размере 75 процентов
- 55 - 65 балла – устанавливается доплата в размере 60 процентов
- 44 - 54 балла – устанавливается доплата в размере 50 процентов
- 33 - 43 балла – устанавливается доплата в размере 40 процентов
- 22 - 32 балла – устанавливается доплата в размере 30 процентов
- 2 - 21 балл – устанавливается доплата в размере 10 процентов

5. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности специалистов и учебно-вспомогательного персонала учреждения дополнительного образования детей

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	Качественная значимость и результативность	
	за сложность творческого труда	0,1