

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «Детская школа искусств им. М.А. Балакирева» г. Смоленска

Смоленска



В.П. Воскобойникова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «Детская школа искусств им. М.А. Балакирева» г. Смоленска



Ю.В. Длотовская

« 19 » 01

2026года

« 19 » 01

2026 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени М.А. Балакирева» города Смоленска

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» и Примерным положением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация города Смоленска в лице Управления культуры Администрации города Смоленска, утвержденного Постановлением Администрации города Смоленска от 14.01.2026 № 8-адм.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени М.А. Балакирева» города Смоленска в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация города Смоленска в лице Управления культуры Администрации города Смоленска (далее – учреждение, работники учреждения), и определяет:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- порядок оплаты труда работников учреждения;

- порядок оплаты труда заместителей руководителя учреждения;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- порядок, виды и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и системы премирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого соглашения, заключенного между Администрацией города Смоленска и Смоленской областной организацией общероссийского профессионального союза работников культуры;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- ПКГ, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- размеров минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений по ПКГ;

- мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными актами Правительства Смоленской области, Администрации города Смоленска, Смоленского городского Совета, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет

средств субсидий, поступающих из бюджета города Смоленска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 (далее – Указ Президента РФ).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников учреждения за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных

обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ в той же должности.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником учреждения с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, предусмотренных в Указе Президента РФ.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности работников учреждений.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %.

## **2. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения локальными нормативными актами учреждения согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

2.3. Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

2.4. В пределах фонда оплаты труда заместителям руководителя учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются для заместителей руководителя учреждения в соответствии с приложением № 8 к данному Положению.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

По основной должности заработная плата заместителя руководителя не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

### **3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням ПКГ и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов рабочих и служащих общеотраслевых должностей и профессий устанавливаются локальными нормативными актами

учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации города Смоленска от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделам 4, 5 настоящего Положения.

#### **4. ПОРЯДОК, ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Порядок, виды и размер выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 50% от уровня МРОТ.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

5) оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада

(должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дополнительного образования в области культуры и искусства, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относятся следующие выплаты:

- за руководство творческими коллективами:

ансамблем - 5 % от должностного оклада

хором, оркестром – 10% от должностного оклада

- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с наставничеством, – 5 %;

- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с методической деятельностью, – 5 %.

- за руководство методическим объединением устанавливается от должностного оклада в зависимости от числа обучающихся на отделении:

10% до 50 учащихся;

15% от 50 до 100 учащихся;

20% свыше 100 учащихся.

- за работу секретарем Собрания трудового коллектива – 5% от должностного оклада.

- за работу секретарем Педагогического Совета – 5 % от должностного оклада.

- за работу секретарем комиссии внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников – 5% от должностного оклада;

- председателю первичной профсоюзной организации – 10% от должностного оклада. Выплата производится при наличии денежных средств из средств фонда от приносящей доход деятельности.

7). Заместителям руководителя за исполнение обязанностей временно отсутствующего директора (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск) устанавливается единовременная выплата. Данная выплата производится от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

Конкретный размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Оплата труда работников учреждения, имеющих право на выплаты в соответствии с настоящим пунктом, производится сверх минимального размера оплаты труда и не включается в доплату до минимального размера оплаты труда.

Размер выплаты устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда на календарный год или другой определенный срок.

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **5. ПОРЯДОК, ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к повышению качества выполняемой работы, их поощрения за выполненную работу, а также с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за стаж работы, выслугу лет;
- выплата за наличие высшего образования;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые);
- единовременные выплаты (к юбилейным датам работника, учреждения: 50 лет и далее каждые 5 лет, в случае награждения работника Почетной грамотой Администрации города Смоленска, к общегосударственным и профессиональным праздникам, материальная помощь и т. д.).

5.2. Педагогическим работникам, а также заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность, выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада преподавателя/концертмейстера и выплачивается по должностям преподаватель и концертмейстер в следующих размерах:

- первая – 10 %;
- высшая – 20 %.

5.3. Педагогическим работникам, а также заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность, выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от должностных окладов преподавателя/концертмейстера и выплачивается в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 5 %;
- от 3 до 5 лет – 10 %
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 20 лет – 20 %;
- свыше 20 лет – 25 %.

Расчет педагогического стажа работников производится в соответствии с Перечнем организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений, приведенным в приложении № 4 к настоящему Положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5.4. Педагогическим работникам, а также заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается выплата в размере 15% от должностного оклада преподавателя, концертмейстера за наличие высшего образования.

5.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается.

Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за

исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения и устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При наличии оснований для применения двух и более выплат стимулирующего характера выплата определяется по каждому основанию, размеры выплат суммируются.

5.7. Выплаты за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени производятся только при условии соответствия награды (звания, степени) профилю учреждения:

- надбавка за государственные и ведомственные награды, звания (при соответствии награды/звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук по профилю учреждения – 7000 рублей;

- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения – 3000 рублей;

- за почетное звание в соответствии с профилем учреждения:

- Заслуженный работник культуры Российской Федерации - 3000 рублей

- Почетный работник культуры и искусства Смоленской области – 3000 рублей.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника учреждения.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения,

определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором. Критерии оценки труда работников учреждения определяются приложением № 9 к настоящему Положению.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.9. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждений показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- непосредственное участие в проектах по грантам, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, большим контингентом обучающихся;
- участие педагогического работника в разработке и реализации дополнительных предпрофессиональных программ и дополнительных общеразвивающих программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;

- трудовой вклад работника учреждения в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.11. Основание, установление и порядок выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Выплата за достижение показателя эффективности производится в пределах выделенных лимитов на текущий финансовый год.

5.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств. Выплата производится в пределах выделенных лимитов на фонд оплаты труда на текущий финансовый год.

5.13. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, определяемые в процентах к окладу работника, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

Изменение размера выплат стимулирующего характера производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждениях, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении государственной или ведомственной награды – со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени

доктора наук или кандидата наук.

5.14. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера рассчитывается с учетом предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.15. Выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, основным работникам, работающим на полную ставку и более, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), определенному приложениями № 2, 3 к настоящему Положению. Педагогическим работникам данная выплата устанавливается исходя из размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

При увеличении объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с установленными нормами часов за ставку заработной платы выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), определенному приложением № 2 к настоящему Положению, исходя из установленного размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), и конкретизируются в трудовом договоре работника учреждения.

5.16. В пределах фонда оплаты труда сотрудникам учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи сотрудникам учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются для сотрудников учреждения в соответствии с приложением № 8 к данному Положению.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

- за часы педагогической работы с обучающимися, находящимися на длительном лечении в учреждениях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей образовательных организаций – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

6.2. Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях		
	доктор наук	кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях, реализующих образовательные программы дополнительного образования	0,08	0,06	0,04

### Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных разделом 3 настоящего Примерного положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для кандидатов наук.

3. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

## 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников учреждения, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки работников учреждения по форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

7.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 % фонда оплаты труда.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

7.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, который устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Смоленска, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Все выплаты производятся в пределах выделенных лимитов денежных средств на выполнение муниципального задания.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
имени М.А. Балакирева»  
города Смоленска

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников учреждений, относимых**  
**к административно-управленческому**  
**и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
Директор (руководитель) учреждения; заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора (по учебной работе, учебно-воспитательной работе)	Библиотекарь, гардеробщик, дворник, секретарь, специалист по кадрам, настройщик пианино и роялей, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных и производственных помещений.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
имени М.А. Балакирева»  
города Смоленска

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов, ставок заработной платы**  
**педагогических работников учреждений**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - единая расчетная величина - должностной оклад 18 233 рубля			
2-й квалификационный уровень	концертмейстер	0,01	18 416
4-й квалификационный уровень	преподаватель	0,03	18 780

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
имени М.А. Балакирева»  
города Смоленска

**РАМЕРЫ**  
**должностных окладов (ставок заработной платы)**  
**заместителей руководителя учреждения**

рублей

№ п/п	Должность	Стаж руководящей работы	
		до 5 лет	5 лет и более
1	Заместитель директора	20 584	23 158
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	20 584	21 871
3	Заместитель директора по учебной работе	20 584	21 871
4	Заместитель директора по внеклассной работе	20 584	21 871

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
имени М.А. Балакирева»  
города Смоленска

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**организаций и должностей, время работы в которых засчитывается**  
**в педагогический стаж работников учреждений**

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние профессиональные организации, учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, концертмейстеры, музыкальные руководители, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
1	2	3

3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководители, консультанты, главные специалисты, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы учреждений, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров педагогических работников учреждений	штатные преподаватели, руководители, методисты, а также другие должности специалистов, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные организации	руководители, заместители руководителей, преподаватели, методисты

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств имен  
М.А. Балакирева» города  
Смоленска

**ПОРЯДОК**  
**зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях**  
**высшего и среднего профессионального образования, и службы**  
**в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву, участия в специальной военной операции в период прохождения военной службы, в период пребывания в добровольческом формировании – один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (допризывной подготовки, основ безопасности жизнедеятельности);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

  - мастерам производственного обучения;

  - педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

  - педагогам-психологам;

  - методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств имени  
М.А. Балакирева» города  
Смоленска

**РАЗМЕРЫ**  
**минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**  
**работников учреждений**  
(рублей)

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3	4	5
1.	Библиотекарь	должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		7948
2.	Гардеробщик	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4502
3.	Дворник	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4502
4.	Настройщик пианино и роялей	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	2-й квалификационный уровень	5479
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4502
6.	Секретарь	общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4502

7.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	общеотраслевые должности служащих второго уровня	1-й квалификационный уровень	5283
8.	Специалист по кадрам	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	7432
9.	Сторож	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4502
10.	Уборщик служебных и производственных помещений	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4502

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств имени М.А.  
Балакирева» города Смоленска  
(форма)

## ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК работников учреждений

на \_\_\_\_\_ ГОД \_\_\_\_\_

п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) <1>	Наличие квалификационной категории <2>	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю <3>	Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышений <4>	Индивидуальные и групповые занятия		Итого педагогическая заработная плата в месяц	Итого концертмейстерская заработная плата	Дополнительная оплата за вредные условия труда	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты	Итого заработная плата	Выпускники учебных заведений
								Число часов в неделю	Заработная плата в месяц							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Директор \_\_\_\_\_

---

<1> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение должностного оклада (ставки заработной платы), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом увеличения стажа. В случае если работнику установлен более высокий должностной оклад (ставка заработной платы) в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

<2> Указывается орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

<3> Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом увеличения по данным основаниям.

<4> Указываются размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным настоящим Примерным положением.

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
имени М.А. Балакирева»  
города Смоленска

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

1. Премииальные выплаты производятся на основании приказа директора за достижения, не носящие систематического характера, но связанные с выполнением важных, сложных и ответственных работ, за вклад в коллективные результаты работы Учреждения (разово), за квартал, полугодие, год, а также к праздничным датам, профессиональным праздникам и юбилейным датам.

2. К премированию работника Учреждения представляют руководители соответствующих структурных подразделений, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации. Основание, наличие возможности и размер премии директор определяет совместно с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Показатели премирования:

3.1. За высокое качество выполнения персональных задач, личный вклад в реализацию Программы развития МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева, разработку и реализацию общешкольных проектов, выдвинутых на получение гранта - от 1000 рублей до 30 000 рублей;

3.2. За устранение аварийных ситуаций, работу в сверхурочное время – от 1000 рублей до 10 000 рублей;

3.3. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) – 3 000 рублей;

3.4. В связи с профессиональными и общегосударственными праздниками – от 500 рублей до 5 000 рублей.

4. Для начисления премии издается приказ директора:

- до 15 числа месяца, следующего после окончания I, II, и III кварталов, - для начисления и выплаты премии за I, II, и III квартал;

- до 20 декабря – для начисления и выплаты годовой премии и премии за IV квартал

- в течение 10 рабочих дней после завершения работы, задания, проекта – для начисления и выплаты премии за выполнение важных, сложных и ответственных работ, за вклад в коллективные результаты работы Учреждения.

5. На основании приказа директора о премировании бухгалтерия производит расчет заработной платы работников.

6. Сроки выплаты премий:

- премии за I, II, и III квартал – при окончательном расчете за следующий за отчетным кварталом месяце

- годовая премия и премия за IV квартал – при окончательном расчете за декабрь;

- премия за выполнение важных сложных и ответственных работ, за вклад в коллективные результаты работы Учреждения – при окончательном расчете за месяц, в котором было принято решение о выплате премии.

7. На премиальные выплаты сотрудникам могут быть направлены средства из фонда оплаты труда и средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

8. Снижение размера премий работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех, входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в который к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

9. Материальная помощь выплачивается работнику при наличии его мотивированного заявления. Директор на основании заявления работника (директор имеет право потребовать от работника предоставления копий, подтверждающих указанные в заявлении факты, документов) совместно с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации определяет наличие необходимости выдачи материальной помощи и ее размер.

9.1. В связи с тяжелым материальным положением – от 1000 рублей до 10 000 рублей.

9.2. Длительная нетрудоспособность, дорогостоящее лечение – от 5 000 рублей до 10 000 рублей.

9.3. Рождение ребенка – 5 000 рублей.

9.4. Похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь) – 10 000 рублей.

9.5. Утрата имущества в результате пожара, стихийных бедствий – от 5 000 рублей до 20 000 рублей.

10. Выплата материальной помощи осуществляется из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Выплата материальной помощи и разовых премий производится сверх уровня МРОТ.

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
имени М.А. Балакирева»  
города Смоленска

## **1. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ) РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ**

1.1. Эффективность работы педагогических работников вознаграждается стимулирующими выплатами.

Стимулирующие выплаты - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его эффективности работы, качества, результативности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1.2. Основанием для оценки результативности, качества и эффективности деятельности работников служит отчет установленной формы.

1.3. Отчет заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев.

1.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе личного отчета работника в Учреждении приказом директора создается комиссия, состоящая из представителей администрации и преподавателей, в количестве не более 5-ти человек.

1.5. Председателем комиссии является директор Учреждения, или другое уполномоченное лицо из состава комиссии, которое несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

1.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Срок хранения, которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора Учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

1.7. Отчетным периодом является полугодие календарного года (соответственно – январь - июнь, июль - декабрь). Работники передают в комиссию собственные отчеты с приложением документов материалов, подтверждающих и уточняющих их деятельность в срок не позднее 20 числа отчетного периода.

1.8. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности и эффективности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

1.9. Устанавливаются следующие сроки:

- работники сдают отчеты (с подтверждающими документами, материалами) в комиссию до 20 числа последнего месяца отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы до 15 числа первого месяца следующего отчетного периода;

- после 20 числа первого месяца следующего отчетного периода приказ об установлении доплат и надбавок передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок (последующее полугодие).

1.10. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

1.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами комиссии. Каждый работник обязан ознакомиться с оценочным листом под роспись не позднее 30 числа первого месяца следующего отчетного периода. Не ознакомление работника с оценочным листом не является основанием для внесения каких-либо изменений комиссией.

1.12. Выплаты устанавливаются на период от 1 до 6 месяцев. Автоматическое продление установленных выплат на следующий период невозможно.

1.13. По истечении срока (полугодие), на который установлены выплаты, они отменяются и пересматриваются на основании представленного работником отчета с копиями подтверждающих документов, материалов. Представленные отчеты после установленного срока (20 число последнего месяца отчетного периода) не рассматриваются, за исключением наличия у работника уважительной причины пропуска предоставления отчета. Уважительными причинами в рамках настоящего положения признаются следующие случаи:

- командировка,
- листок нетрудоспособности,
- обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка и получение образования в порядке статьи 173 ТК РФ).

1.14. Заявления (претензии) от педагогических работников в Комиссию подаются в течении трех рабочих дней с даты ознакомления с оценочным листом.

## **2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. Исходя из объёма фонда стимулирующих выплат за эффективность, качество и результативность, учёта показателей достижений в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклада в развитие системы образования за отчетный период времени, участия в общественной жизни Учреждения, профессиональной творческой деятельности работников определяется величина стоимости одного балла, которая может изменяться в соответствии с финансовыми возможностями Учреждения и производственной необходимостью.

Денежный эквивалент одного балла исчисляется каждый отчетный период по формуле:

$(\text{ФОТ} - \text{Тр}) : \text{Кб} = \text{Сб}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда,

Тр – тарификационный список

Кб – количество баллов,

Сб – стоимость 1 балла на отчетный период.

2.2. Показатель Сб умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику на следующий отчетный период.

2.3. Максимальное количество баллов для каждого штатного преподавателя, концертмейстера не должно превышать 150 баллов.

2.4. Стимулирующие выплаты за эффективность, качество и результативность устанавливаются на полугодие.

2.5. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты за эффективность, качество и результативность устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Учреждении.

2.6. Вновь принятым работникам, отвечающим предъявленным требованиям к возложенным на них должностным обязанностям, без определения эффективности и качества работы может быть установлена ежемесячная надбавка за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в процентном соотношении, но не более 20% от должностного оклада, сроком на одно полугодие учебного года.

### **3. ПОКАЗАТЕЛИ, УМЕНЬШАЮЩИЕ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Уменьшение выплат стимулирующего характера может быть обусловлено производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения;
- нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- невыполнение должностных обязанностей, в том числе выполнение ненадлежащего качества (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности, документации и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг (выполняемых работ);
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- передача дополнительных работ другому сотруднику, за которые были определены надбавки;
- отказ сотрудника от выполнения работ, за которые были определены доплаты.

Подтверждением выявления нарушения из п.3.1 настоящего Положения служит соответствующий приказ директора, изданный в отношении работника (группы работников).

3.2. Размер снижения стимулирующей выплаты не должен приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20%.

## Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников Учреждения

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала оценки	Максимальное количество баллов по критерию
1.Формирование функциональной грамотности (предметных компетенций)	Уровень обученности обучающихся за последний период, качество успеваемости (К1)	Численность обучающихся, получивших оценки «4», «5» по результатам промежуточной и итоговой аттестации по отношению к общему количеству обучающихся в классе преподавателя. (При предоставлении таблицы успеваемости класса за отчетный период). <b><u>Концертмейстеры данный пункт не заполняют</u></b>	<b>Максимальное количество баллов 10</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• от 95% до 100% – 10 баллов;</li> <li>• от 90% до 94% – 9 баллов;</li> <li>• от 85% до 89% – 8 баллов;</li> <li>• от 80% до 84% – 7 баллов;</li> <li>• от 75% до 79% – 6 баллов;</li> <li>• до 74% – 0 баллов.</li> </ul>	<b>50</b>
	Количество обучающихся победивших в конкурсах различного уровня (К2)	Преподавателям и концертмейстерам за количество обучающихся, ставших победителями, призерами, лауреатами, дипломантами конкурсов, учредителями которых, являются Департамент по культуре Смоленской области, управление культуры Администрации г. Смоленска.  Конкурсы, организованные другими учредителями, оцениваются по шкале школьного конкурса.**  Все победы в дистанционных мероприятиях учитываются как одно участие за отчетный период (без учета уровня мероприятия).	<b>Максимальное количество баллов 25</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• международный – 10 баллов: лауреат 1 степени – 10 баллов, лауреат 2 степени – 9 баллов, лауреат 3 степени – 8 баллов, дипломант – 7 баллов, участник – 5 баллов.</li> <li>• всероссийский – 9 баллов: лауреат 1 степени – 9 баллов, лауреат 2 степени – 8 баллов, лауреат 3 степени – 7 баллов, дипломант – 6 баллов, участник – 4 балла.</li> <li>• областной - 8 баллов, лауреат 1 степени – 8 баллов, лауреат 2 степени – 7 баллов, лауреат 3 степени – 6 баллов, дипломант – 5 баллов, участник – 3 балла.</li> <li>• городской – 7 баллов: лауреат 1 степени – 7 баллов, лауреат 2 степени – 6 баллов, лауреат 3 степени – 5 баллов, дипломант – 4 балла, участник – 2 балла.</li> <li>• школьный – 5 баллов: лауреат 1 степени – 5 баллов, лауреат 2 степени – 4 балла, лауреат 3 степени – 3 балла, дипломант – 2 балла, участник – 1 балл.</li> <li>• дистанционный – 3 балла.</li> </ul>	
	Численность и сохранность контингента обучающихся класса (К3)	Подтверждение соответствующими документами, отчетностью Учреждения. <b><u>Концертмейстеры данный пункт не заполняют</u></b>	<b>Максимальное количество баллов 10</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• от 95% до 100% – 10 баллов;</li> <li>• от 90% до 94% – 9 баллов;</li> <li>• от 85% до 89% – 8 баллов;</li> <li>• от 80% до 84% – 7 баллов;</li> <li>• от 75% до 79% – 6 баллов;</li> <li>• до 74% – 0 баллов.</li> </ul>	
	Профессиональное ориентирование выпускников (К4)	Количество обучающихся, поступивших в ССУЗы, ВУЗы. (При предоставлении справки с места обучения).	<b>Максимальное количество баллов 5</b> (за каждого поступившего): преподаватель по специальности – 5 баллов. теоретического предмета (сольфеджио) – 4 баллов. Фортепиано или др. инструмент – 4 баллов	
2.Организационная деятельность педагогических работников	Своевременное и систематическое, полное и качественное ведение школьной документации	Уровень исполнительской дисциплины: отсутствие замечаний по заполнению документации.	<b>Максимальное количество баллов – 15</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведение журнала – 9 балл;</li> </ul>	<b>15</b>

	(журналы, индивидуальные планы, отчеты, личные дела обучающихся и др.) (К5)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• заполнение индивидуального плана, календарно-тематического плана (для групповых занятий) – 0,5 балла;</li> <li>• своевременное предоставление планов и отчетов по учебной работе (по четвертям), по внеклассной работе (ежемесячно) – 1 балл;</li> <li>• ведение отчетности по промежуточной и итоговой аттестации – 0,5 балла;</li> <li>• отсутствие задолженности по оплате за дополнительные образовательные услуги в классе преподавателя – 4 балла</li> </ul>	
3. Организация концертно-просветительской деятельности	Концертно-просветительская работа с обучающимися: организация концертов, праздничных мероприятий. Участие в мероприятиях различного уровня (К6)	<p>Количество подготовленных, проведенных концертов, праздничных мероприятий, выставок. Засчитываются мероприятия, включенные в план и отчет Учреждения. (При подготовке мероприятия несколькими организаторами количество баллов соответствующего мероприятия делится на количество организаторов).</p> <p>Все мероприятия проводятся только по распоряжению администрации. Программа утверждается зам. директора по ВВР.</p> <p>Мероприятия, подготовленные для СШ, д\с, библиотек и т.д. (выездные), предварительно проводятся в ДШИ.</p> <p>Программа мероприятия должна быть составлена из номеров, представляющих разные отделения.</p>	<p><b>Максимальное количество баллов – 15</b></p> <p>Значение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка международного, всероссийского мероприятия – 10 баллов;</li> <li>• подготовка областного, городского мероприятия – 8 баллов;</li> <li>• подготовка школьного мероприятия – 5 баллов;</li> <li>• подготовка классного тематического мероприятия – 2 балла;</li> </ul> <p>Участие обучающихся в концертных мероприятиях (<b>баллы начисляются за одно мероприятие</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• международное, всероссийское мероприятие – 5 баллов;</li> <li>• областное мероприятие – 3 балла;</li> <li>• городское мероприятие – 2 балла;</li> <li>• общешкольное мероприятие – 2 балла;</li> <li>• методического объединения – 1 балл.</li> </ul>	<b>25</b>
	Создание творческих коллективов, выступления, участие в общественной жизни Учреждения (К7)	<p>Заявленный и утвержденный творческий коллектив. Участие творческого коллектива в концертно-просветительской деятельности.</p> <p>* Данный пункт на заполняют преподаватели, работающие концертмейстерами-иллюстраторами в ОРНИ и духовом оркестре.</p>	<p><b>Максимальное количество баллов – 10</b> по уровням мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• международный – 10 баллов,</li> <li>• всероссийский – 9 баллов,</li> <li>• областной – 8 баллов,</li> <li>• городской – 7 баллов,</li> <li>• школьный – 2 балла (за каждое мероприятие).</li> </ul> <p>за руководство Образцовым коллективом (сроком на три года, при условии активной концертной деятельности с постоянным обновлением репертуара) – 4 балла.</p>	
4. Формирование информационных и интеллектуальных компетенций	Методическая работа (К8)	<p>Разработка образовательных программ по предметам:</p> <p>Публикация методических работ:</p> <p>Выступление на открытых мероприятиях. (Учитываются только мероприятия в рамках семинаров, конференций, педагогических чтений после выступления в ДШИ им. Балакирева и публикации на сайте учреждения</p> <p>Проведение открытого урока:</p>	<p><b>Максимальное количество баллов -15</b></p> <p>- с внутренней рецензией – 5 баллов - с внешней рецензией – 10 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• доклад – 2 балла</li> <li>• открытый урок – 8 баллов</li> <li>• методическая разработка – 10 баллов</li> </ul> <p>по уровням мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• областной, городской – 10 баллов</li> <li>• общешкольный – 5 баллов</li> <li>• методического объединения – 2 балла</li> </ul> <p>по уровням мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• международный, всероссийский, областной, городской – 15 баллов;</li> <li>• общешкольный – 10 баллов;</li> <li>• методического объединения – 2 балла;</li> </ul>	<b>50</b>

	Участие в творческих проектах Учреждения (К9)	Разработка творческого проекта и подготовка, предоставление всей документации, включая мониторинг по проекту. (При разработке творческого проекта несколькими разработчиками количество баллов соответствующего уровня делится на количество разработчиков).	<b>Максимальное количество баллов – 10</b> Разработка творческого проекта (по уровням): Школьного – 10 баллов, Методического объединения – 8 баллов, Индивидуальный – 5 баллов	
	Создание положительного имиджа Учреждения в СМИ (К10)	Подготовка материала и публикации материалов об обучающихся, преподавателях в печатных СМИ, на радио, телевидении (интернет издания исключаются, кроме официального сайта Администрации г. Смоленска). (Засчитывается при предоставлении подтверждающих документов).	<b>от 0 до 5 баллов</b>	
	Профессиональные достижения преподавателя, концертмейстера (К11)	Результативность участия (грамоты, благодарственные письма). Интернет участие и достижения исключаются. Благодарственные письма, дипломы, грамоты за участие в конкурсе, методическом семинаре, концерте, выставке, мастер-классе, выступление учащегося и преподавателя <b>ИСКЛЮЧАЮТСЯ</b> .	<b>Максимальное количество баллов – 20</b>  Грамоты, благодарности, благодарственные письма: Министерства культуры РФ, Губернатора Смоленской области, Администрации города Смоленска, Главы города Смоленска, Департамента Смоленской области по культуре – 20 баллов  Управление культуры Администрации города Смоленска - почетная грамота – 17 баллов; - благодарственное письмо – 15 баллов,  Администрации МБУДО «ДШИ им. М.А. Балакирева» г. Смоленска»: - грамота – 10 баллов; - благодарственное письмо – 8 баллов.	
5.Дополнительный критерий	Учитывается выполнение преподавателем, концертмейстером разовых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (К12)	Сложность, объем и результативность поручения (выполнение в полном объеме поручения, приказа, распоряжения администрации Учреждения)	Наличие и выполнение поручений – от 1 до 5 баллов	<b>10</b>
	Концертно-исполнительская деятельность педагогических работников (К13)	Участие в работе постоянно действующих творческих коллективов преподавателей (дуэты, ансамбли и др.), а также <b>систематические</b> сольные выступления в ДШИ им. М.А. Балакирева	от 1 до 5 баллов	
	Достижения преподавателя (К 14)	Подготовка обучающихся награжденных премиями разных уровней (при предоставлении подтверждающего документа):  - лауреат премии имени М.И. Глинки, М.К. Тенишевой - стипендиат Администрации Смоленской области «Юные таланты Смоленщины»; - премия, установленная министерством культуры РФ;	Единовременная денежная выплата:  3 000 (три тысячи) рублей;  3 000 (три тысячи) рублей  5 000 (пять тысяч) рублей;	
	Интенсивность (умение выполнять большой объем должностных обязанностей, умение применить глубокие профессиональные знания) и напряжённости работы (интеллектуальные и эмоциональные нагрузки) (К15)	Руководство Образцовым коллективом с подтверждением звания данным преподавателем  Руководство Образцовым коллективом без подтверждения звания данным преподавателем	25% от должностного оклада ежемесячно  15% от должностного оклада ежемесячно	

1. При подсчете баллов учитываются сведения, касающиеся **ТОЛЬКО** обучающихся в МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева г. Смоленска.
2. Данные в отчетах, не подтвержденные документально (ксерокопиями дипломов, грамот, свидетельств, сценариями концертов, фотографиями мероприятий и т.д.), **НЕ УЧИТЫВАЮТСЯ.**

## Оценочный лист

Эффективности (интенсивности и высоких результатов) работы заместителя директора

МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева

(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_ полугодие 20\_\_/20\_\_ уч. года

1. Показатели финансово-экономической деятельности учреждения (бюджет) (максимальное количество баллов – 75)				
№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
1.	Обеспечение исполнения бюджета (муниципального задания) с соблюдением требований законодательства	0-30		
2.	Ведение плана финансово-хозяйственной деятельности без замечаний и ошибок	0-15		
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков представления финансовых документов (запросов)	0-10		
4.	Подготовка экономических расчетов для реализации муниципального задания	0-10		
5.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в финансово-экономическом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	0-10 уровень сложности, масштаб, важность задания, степень самостоятельности		
<b>1 балл = 1%</b>		<b>Всего баллов:</b>		
2. Показатели финансово-экономической деятельности учреждения (максимальное количество баллов – 75)				
1.	Ведение реестров по различным направлениям экономической деятельности учреждения	0-25		
2.	Ведение 44-ФЗ без замечаний	0-30		
3.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 года)	0-5		
4.	Обеспечение ведения учета и отчетности с соблюдением требований законодательства (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, pfr.gov.ru и т.д.)	0-15		
<b>1 балл = 1%</b>		<b>Всего баллов:</b>		
<b>максимальное количество баллов по всем показателям – 150</b>				
Аннулирование баллов, начисленных работнику за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период				
1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности разделов свыше 20%	Аннулирование баллов начисленных в данном разделе	За полугодие	
<b>Всего баллов:</b>				

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

1. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
2. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
3. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
4. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
5. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

## Оценочный лист

эффективности (интенсивности и высоких результатов) работы заместителя директора по учебной работе

МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева

(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

за \_\_\_ полугодие 20\_\_ / 20\_\_ уч. год

№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
<b>1. Доступность качественного образования и воспитания (максимальное количество баллов – 75)</b>				
1.	Качество образования (сравнение с предыдущим полугодием, положительная динамика) по курируемому заместителем направлениям	0-5		
2.	Доля педагогов и учащихся, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах в сравнении с прошлым годом	0-5		
3.	Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений учащихся - участие в различных проектах и т.д.). Создание портфолио достижений, освещение в СМИ.	0-5		
4.	Выполнение плана учебно-воспитательной работы: - на 100% - от 97-99% - менее 97%	20 10 0		
5.	Количество высококвалифицированных работников в учреждении: Менее 35% - 35-45 - 46- 56 - 57-70 Свыше 70	0 5 10 15 20		
6.	Наличие лауреатов и стипендиатов различных премий	5		
7.	Исполнительская дисциплина	5		
8.	Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	5		
9.	Сохранение контингента учащихся (отсутствие отсева)	5		
<b>1 балл = 1 % Всего баллов по разделу 1.</b>				
<b>2. Методическая и инновационная деятельность (максимальное количество баллов – 25)</b>				
1.	Наличие у педагогов публикаций методических разработок, рекомендаций, авторских программ в течение 3-х лет	0-5		
2.	Доля участия педагогических работников в профессиональных и методических смотрах, конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различных уровней в сравнении с предыдущим годом	0-5		
3.	Разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5		

4.	Разработка и реализация социокультурных проектов; наличие авторских публикаций	0-5		
5.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе	0-5		

**1 балл = 1%**

**Всего баллов по разделу 2.**

**3. Открытость образовательного учреждения  
(максимальное количество баллов – 50)**

1.	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнёров к осуществлению уставной деятельности; эффективность сетевого взаимодействия	0-2		
2.	Участие учреждения в проектах и реализации муниципальных программ	0-3		
3.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	10-25 уровень сложности, масштаб, важность проводимого мероприятия степень самостоятельности и		
4.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в том числе сети интернет	0-5		
5.	Своевременное и достоверное размещение информации на официальных сайтах	0-5		
6.	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	0-5		
7.	Наличие интернет-сайта и обеспечение его поддержки и актуальности	0-5		

**1 балл = 1%**

**Всего баллов по разделу 3.**

**максимальное количество баллов по всем показателям – 150**

**Аннулирование баллов, начисленных работнику  
за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период**

1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности свыше 3% пункта 7 раздела 1	Аннулирование баллов начисленных в данном пункте 1		
2.	Отсутствие инновационной деятельности в учреждении	Аннулирование баллов начисленных в разделе 2		
3.	Несвоевременное и недостоверное размещение информации в полном объеме на информационных сайтах	Аннулирование баллов начисленных в пунктах разделов 3,4		

**ВСЕГО БАЛЛОВ:**

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

1. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
2. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
3. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
4. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
5. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист**  
**эффективности (интенсивности и высоких результатов) работы заместителя директора по**  
**внеклассной работе**  
**МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева**  
(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_/20\_\_ уч. год

№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
<b>1. Доступность качественного образования и воспитания (максимальное количество баллов – 55)</b>				
1.	Количество внеурочных культурно-массовых мероприятий, проведённых силами учреждения	0-5		
2.	Доля педагогов и учащихся, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах в сравнении с прошлым годом	0-5		
3.	Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений учащихся - участие в различных проектах и т.д.). Создание портфолио достижений, освещение в СМИ.	0-5		
4.	Выполнение плана учебно-воспитательной работы: - на 100% - от 97-99% - менее 97%	20 10 0		
6.	Наличие лауреатов и стипендиатов различных премий	5		
7.	Исполнительская дисциплина	5		
8.	Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	5		
9.	Сохранение контингента учащихся (отсутствие отсева)	5		
<b>1 балл = 1 % Всего баллов по разделу 1.</b>				
<b>2. Методическая и инновационная деятельность (максимальное количество баллов – 35)</b>				
1.	Доля участия педагогических работников в профессиональных и методических смотрах, конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. различных уровней в сравнении с предыдущим годом	0-5		
2.	Разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5		
3.	Разработка и реализация социокультурных проектов; наличие авторских публикаций	0-20		
4.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской	0-5		

	работе			
<b>1 балл = 1%</b>		<b>Всего баллов по разделу 2.</b>		
<b>3. Открытость образовательного учреждения (максимальное количество баллов – 60)</b>				
1.	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнёров к осуществлению уставной деятельности; эффективность сетевого взаимодействия	0-10		
2.	Участие учреждения в проектах и реализации муниципальных программ	0-5		
3.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	10-25 уровень сложности, масштаб, важность проводимого мероприятия степень самостоятельности и		
4.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в том числе сети интернет	0-5		
5.	Своевременное и достоверное размещение информации на официальном сайте и официальных страницах учреждения (Госпабликах)	0-5		
6.	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	0-5		
7.	Наличие интернет-сайта и обеспечение его поддержки и актуальности	0-5		
<b>1 балл = 1%</b>		<b>Всего баллов по разделу 3.</b>		
<b>максимальное количество баллов по всем показателям – 150</b>				
<b>Аннулирование баллов, начисленных заместителю директора за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период</b>				
1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности свыше 3% пункта 7 раздела 1	Аннулирование баллов начисленных в данном пункте 1		
2.	Отсутствие инновационной деятельности в учреждении	Аннулирование баллов начисленных в разделе 2		
3.	Несвоевременное и недостоверное размещение информации в полном объеме на информационных сайтах	Аннулирование баллов начисленных в пунктах разделов 3,4		
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ:</b>				

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

1. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
2. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
3. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
4. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /
5. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

## Оценочный лист

**эффективности (интенсивности и высоких результатов) работы заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

**МБУДО ДШИ им. М.А. Балакирева**

(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ /20\_\_ уч. Год

№ п/п	Целевые показатели и критерии эффективности	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Решение комиссии
<b>1. Санитарно-гигиенические условия работы (максимальное количество баллов – 25)</b>				
1.	Организация работы по уборке помещений, благоустройству территории учреждения. Отсутствие замечаний	0-10		
2.	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году, своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону.	0-10		
3.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-5		
<b>1 балл = 1 %    Всего баллов по разделу 1.</b>				
<b>2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении (максимальное количество баллов – 45)</b>				
1.	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении	0-10		
2.	Соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности, в том числе по результатам проверок.	0-10		
3.	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;	0-25		
<b>1 балл = 1%    Всего баллов по разделу 2.</b>				
<b>3. Сохранность и улучшение материально-технической базы учреждения (максимальное количество баллов – 60)</b>				
1.	Развитие материально-технической базы учреждения	0-10		
2.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-5		
3.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10-25		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	0-10		

5.	Наличие приборов учета тепло энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов	0-10		
<b>Всего баллов по разделу 3.</b>				
<b>4. Показатели финансово-экономической деятельности учреждения (максимальное количество баллов – 20)</b>				
1.	Ведение реестров по сбору средств от приносящей доход деятельности	0-10		
2.	Организация и проведение работы, направленной на выполнение показателя по сбору средств от приносящей доход деятельности	90-100% - 10 80-89% – 5 70-79% - 3 Менее 70% - 0		
<b>1 балл = 1%</b>		<b>Всего баллов по разделу 4.</b>		
<b>максимальное количество баллов по всем показателям – 150</b>				
<b>Аннулирование баллов, начисленных заместителю директора за выполнение целевых показателей эффективности деятельности в отчётный период</b>				
1.	Невыполнение целевых показателей эффективности деятельности свыше 3% пункта 7 раздела 1	Аннулирование баллов начисленных в данном пункте 1		
2.	Отсутствие инновационной деятельности в учреждении	Аннулирование баллов начисленных в разделе 2		
3.	Несвоевременное и недостоверное размещение информации в полном объеме на информационных сайтах	Аннулирование баллов начисленных в пунктах разделов 3,4		
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ:</b>				

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

1. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

2. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

3. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

4. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /

5. \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /