

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного  
образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

«СОГЛАСОВАНО»  
и.о.начальника Управления образования  
администрации БМР

 И.И.Солдатов

«06» 04 2017 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
директор

МБУ ДО БМР «ДШИ им.И.С.Баха»  
 В.М.Афонина

«06» 04 2017 г.



«СОГЛАСОВАНО»  
председатель первичной профсоюзной организации

 М.Сулжикова

«06» 04 2017 г.



#### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников, порядке и условиях премирования руководителей  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников, порядке и условиях премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Балтийского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);  
Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 года №22 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания», «Порядком определения

примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений»).

1.1. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения, его структурных подразделений.

1.2. При разработке Положения использовались следующие нормативно-правовые акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (статьи 57, 129, 130, 144, 147, 149, 154);
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Постановление Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 года №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказ Минфина Российской Федерации от 30.10.2008 года №120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14.03.2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 года №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 года №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказ Минтруда России от 14.10.2013 года №535н «О предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого персонала федеральных государственных бюджетных учреждений и федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в фонде оплаты труда указанных учреждений и примерном перечне должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу»;

- Приказ Росстата от 28.10.2013 года №428 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения N П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», N П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», N П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», N П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», N П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации»;

- Приказ Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29.01.2009 года №16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»;

- Приказ Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29.01.2009 года №17 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений»;

- Постановление Правительства Калининградской области от 28.01.2009 года №18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области»;

- Приказ Министерства образования Калининградской области от 22.01.2009 года №62/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования»;

- Приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 10.08.2015 года №404 «О порядке и условиях материального стимулирования руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства социальной политики Калининградской области»;

- Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.06.2013 года №713/1 «Об утверждении Положений об оплате труда и стимулировании труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Калининградской области» (вместе с «Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Калининградской области»);

- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Калининградской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей Балтийского муниципального района (далее - Учреждения) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам детской школы искусств;
- порядок выплаты материальной помощи работникам детской школы искусств.

1.4. Фонд оплаты труда работников детской школы искусств формируется на календарный год, исходя из объема денежных средств, поступающих из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. В соответствии с Региональным отраслевым соглашением месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в Калининградской области.

1.6. Заработная плата работников детской школы искусств (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда (далее – НСОТ), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной системы оплаты труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При этом заработная плата конкретного работника должна зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом Президента РФ от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» для указанной категории работников».

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда детской школы искусств составляет не более 40 процентов.

Основной персонал детской школы искусств - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности детской школы искусств, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал детской школы искусств - работники детской школы искусств, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого детской школы искусств, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал детской школы искусств - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности детской школы искусств.

Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу детской школы искусств, устанавливается нормативно-правовым актом администрации Балтийского муниципального района (далее – администрацией БМР)

1.8. Оплата труда руководителя детской школы искусств включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Размеры оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Заработная плата работников, включающая в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, предельными размерами не ограничивается.

1.11. Фонд оплаты труда детской школы искусств состоит из базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части. Рекомендуемая доля стимулирующей части - от 20 до 40% фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования.

1.12. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности детской школы искусств, может направляться на стимулирующие выплаты, премирование работников детской школы искусств, оказание

отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами детской школы искусств.

1.13. Положение по оплате труда работников детской школы искусств утверждается руководителем детской школы искусств, согласовывается с Учредителем.

1.14. Положение регулирует порядок оплаты труда работников детской школы искусств. Применяется при определении условий оплаты труда работников детской школы искусств, при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

1.15. Штатное расписание работников, тарификационный список педагогических работников Учреждения утверждается руководителем детской школы искусств в соответствии с утвержденной структурой детской школы искусств в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников данного детской школы искусств.

Тарификационный список педагогических работников утверждаются руководителем детской школы искусств два раза в год: на 1 сентября учебного года и на 1 января учебного года. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников на 1 сентября учебного года и на 1 января учебного года может устанавливаться в разном объеме.

## **ПОРЯДОК И ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

2.1. Положение об оплате труда устанавливает систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Балтийского муниципального района «Детская школа искусств им.И.С. Баха» включает в себя:

а) размеры окладов (базовых окладов, должностных окладов, ставок) с учетом повышающих коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

б) перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

в) условия оплаты труда руководителя детской школы искусств, его заместителей и главного бухгалтера, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера.

2.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (базовый оклад, должностной оклад, ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются локальными нормативными актами об оплате труда работников, разработанными в детской школы искусств на основании данного Положения, и включаются в трудовой договор работника (в дополнительное соглашение), устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда детской школы искусств, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников детской школы искусств может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

2.4. Решение о введении вышеуказанных повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем детской школы искусств с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем детской школы искусств детской школы искусств персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен в процентах, либо в абсолютных значениях.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетенции работников.

2.5. Применение любого из перечисленных выше повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения оклада (базового оклада, должностного оклада, ставки) работника на повышающий коэффициент к окладу по ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу и рекомендованные размеры окладов (базовых окладов, должностных окладов, ставок) по ПКГ указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (базовым окладам, должностным окладам, ставкам) работников детской школы искусств без учета повышающего коэффициента.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (базовым окладам, должностным окладам, ставкам) работников детской школы искусств без учета повышающего коэффициента.

**2.9. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность.**

2.9.1. Оплата труда педагогических работников, концертмейстеров устанавливается, исходя из тарифицируемой нагрузки.

Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность, формируется, исходя из количества часов, утвержденных по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в детской школе искусств и устанавливает объем нагрузки работников на учебный год.

2.9.2. Размеры окладов работников детской школы искусств, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение №1 к настоящему Положению).

2.9.3. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.9.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

2.9.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.9.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает

проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.9.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом детской школы искусств с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Балтийского муниципального района.

2.9.8. Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, трудовым договором и тарифно-квалификационными характеристиками. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- дежурствами в детской школы искусств в период концертно-просветительских и выставочных мероприятий. При составлении графика дежурств педагогических работников детской школы искусств учитываются сменность работы детской школы искусств, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (организация и участие в концертно-просветительской и выставочной деятельности детской школы искусств, различных мероприятиях и других формах деятельности, определенных внутренними локальными актами детской школы искусств).

2.9.9. Педагогическим работникам детской школы искусств, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактическое число часов.

2.9.10. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.9.11. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей

началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.9.12. Почасовая оплата труда педагогических работников детской школы искусств применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогического работника на период не свыше двух месяцев подряд;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования.

Размер платы за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы, закрепленной в тарификационном списке педагогических работников учреждения на текущий учебный год, педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, ежегодно определяемое Минтруда России.

2.9.13. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа руководителя детской школы искусств.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определенном при расчете месячной заработной платы.

2.9.14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же детской школе искусств её руководителем, определяется Учредителем детской школы искусств.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя детской школы искусств по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя детской школы искусств.

2.9.15. Положением об оплате и стимулировании труда работников детской школы искусств может быть предусмотрено установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (в процентах, либо в абсолютных значениях);
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

2.9.16. Решение о введении вышеуказанных повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем детской школы искусств с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

2.9.17. Изменение оплаты труда педагогических работников производится:

- при увеличении стажа педагогической работы (со дня достижения соответствующего стажа);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение Почетного звания);

2.9.18. При наступлении у педагогического работника права в соответствии с п. 2.9.17 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.



2.9.19. В соответствии с п.11 ст.108 ФЗ от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной в размере 100 рублей.

**2.10. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства, кинематографии и общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.**

2.10.1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства, кинематографии и общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказами Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минфина РФ от 30 октября 2008 года №120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (Приложение №1).

2.10.2. Для работников, занимающих должности работников культуры, искусства, кинематографии и общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих действуют условия пп.2.2-2.8 Положения.

**2.11. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:**

2.11.1. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

2.11.2. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, действуют условия пп.2.2-2.8 Положения.

2.12. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (должностному окладу) по Учреждению не применяется к должностному окладу руководителя детской школы искусств и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.14. С учетом условий труда работникам детской школы искусств устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.15. С учетом условий труда работникам детской школы искусств устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам детской школы искусств при наличии оснований для их выплаты.

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя детской школы искусств.

**3.3. Виды компенсационных выплат** устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 года №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 года №16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»:

- 1) повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенная оплата за работу в ночное время.

**3.4. Условия осуществления и размер выплат компенсационного характера:**

1) выплаты работникам детской школы искусств, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемый размер выплаты – до 12 процентов от оклада, применение данной доплаты к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат;

2) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику детской школы искусств при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику детской школы искусств при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику детской школы искусств в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата работникам детской школы искусств, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (базовому окладу, должностному окладу, ставке) по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников детской школы искусств за выполненную работу в детской школе искусств могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания и пр.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера в зависимости от вида выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к установленным окладам (базовым окладам, должностным окладам, ставкам) работников или в абсолютных размерах.

Преподавательскому составу школы искусств стимулирующие выплаты производятся по количеству баллов. Подсчет баллов преподавательскому составу производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера (текущий месяц). Далее проводится суммирование баллов по преподавательскому составу.

Доля определения «рублевого веса» одного балла от стимулирующей части фонда оплаты труда преподавательского состава делится на общее количество баллов заработанных в текущем месяце. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.3. Стимулирующие выплаты для обеспечения целевых показателей (индикаторов) по заработной плате преподавательскому составу школы искусств производятся по количеству баллов. Подсчет баллов преподавательскому составу производится за период, по результатам которого устанавливается выплата для обеспечения целевых показателей (индикаторов) (текущий месяц). Далее проводится суммирование баллов по преподавательскому составу.

Доля определения «рублевого веса» одного балла от стимулирующей части фонда оплаты труда преподавательского состава делится на общее количество баллов заработанных в текущем месяце. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период. Стимулирующие выплаты для обеспечения целевых показателей (индикаторов) по заработной плате преподавательскому составу школы искусств выплачиваются при наличии финансирования.

#### 4.4. Примерный перечень выплат стимулирующего характера

Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение месячного плана муниципального задания, плановых заданий за определенный период времени;	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к учащимся, родителям (законным представителям),
	Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности – для основного персонала;	Качественное обслуживание культурно-массовых мероприятий – для технического персонала;
	Своевременное и достоверное предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, своевременность начисления и выплаты заработной платы - для работников	

	<b>бухгалтерии</b>
За личный вклад работника в достижение эффективности работы Учреждения	<p>Для педагогических работников:</p> <p>Минимальный отсев учащихся (не более 5% в течение года);</p> <p>Поступление учащихся в средние и высшие учебные заведения культуры и искусства;</p> <p>Использование в работе наиболее эффективных форм, методов обучения, новых педагогических технологий;</p> <p>Выполнение учащимися требований учебных программ, формирование профессиональных умений и навыков;</p> <p>Повышение профессиональной квалификации;</p> <p>Активное участие в методической работе Учреждения;</p> <p>Активное участие в конкурсах, концертах, фестивалях различных уровней;</p> <p>Результативность участия в конкурсах, получение учащимися и педагогами Учреждения дипломов, награждение почетными знаками, грамотами, благодарностями и другими знаками отличия;</p> <p>Участие в организации проводимых детской школой искусств информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встреч, проектов, научных конференций и др.);</p> <p>Для работников бухгалтерской службы:</p> <p>Освоение и применение в работе новых технологий, инструкций в бухгалтерском учете, планировании и статистической отчетности.</p>
<b>Выплаты за наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака, грамоты Министерства образования, Министерства культуры</b>	
За наличие почетного звания, ведомственного нагрудного знака, грамоты Министерства образования или Министерства культуры Калининградской области, грамоты Министерства образования или Министерства культуры РФ и пр.	<p>При наличии финансовых средств могут осуществляться следующие выплаты рекомендованного размера:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– единовременная выплата при награждении грамотой Министерства образования или Министерства культуры Калининградской области (и прочие награды регионального значения) – 1 000 руб.;</li> <li>– единовременная выплата при награждении грамотой Министерства образования или Министерства культуры РФ – 1 000 руб.;</li> <li>– ежемесячная надбавка за наличие нагрудного знака (в сфере образования или культуры) – 1 000 руб.;</li> <li>– ежемесячная надбавка при наличии почетного звания «Заслуженный...», «Народный...» (и пр. званий Федерального значения) – 1 000 руб.</li> </ul>
<b>Выплаты за педагогический стаж работы, стаж работы в образовательных учреждениях культуры и искусства; основным работникам (при наличии финансовых средств)</b>	
за педагогический стаж работы, стаж работы в учреждениях культуры и искусства за педагогический стаж работы, стаж работы в учреждениях культуры и искусства	<p>от 1 года до 5 лет – 3%;</p> <p>от 5 лет до 10 лет – 5%;</p> <p>свыше 10 лет – 8%.</p> <p>Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от базового должностного оклада, за фактически отработанное время.</p>
<b>Выплаты молодым специалистам</b>	
Педагогическим работникам Учреждения, окончившим	В соответствии с письмом Министерства культуры Российской Федерации от 29.03.2009 года №1695-01-39/06-пх персональный

образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности	повышающий коэффициент в течение первых 3-х лет работы может устанавливаться в размере до 0,5 к окладу.
---	---

Размер надбавки устанавливается на месяц, приказом руководителя детской школы искусств.

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику детской школы искусств с учетом разработанных детской школой искусств критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в детской школе искусств. могут быть установлены премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

4.7. Педагогическим работникам, не прошедшим своевременно аттестацию на подтверждение квалификационной категории, повышающий коэффициент выплачивается в следующем порядке:

- для работников, имеющих высшее профессиональное образование и педагогический стаж работы свыше 15 лет, применяется коэффициент на одну квалификационную категорию ниже;
- для работников, имеющих высшее профессиональное образование и педагогический стаж работы менее 15 лет, повышающий коэффициент не применяется.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда детской школы искусств, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых детской школы искусств на оплату труда работников.

При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения директора детской школы искусств.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (базовому окладу, должностному окладу, ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.10. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.).

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников детской школы искусств устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в детской школе искусств на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, разработанными в детской школы искусств.

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в детской школы искусств финансовых средств на их осуществление, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

## ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Размер должностного оклада руководителя детской школы искусств определяется трудовым договором (эффективным контрактом) (дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту)), заключаемым с Учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю детской школы искусств в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости детской школы искусств.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем детской школы искусств на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя детской школы искусств .

5.4. Размер должностного оклада руководителя детской школы искусств определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$Д_{ор} = Д_{оср} \times K$ , где:

$Д_{ор}$  - должностной оклад руководителя детской школы искусств ;

$Д_{оср}$  - средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$K$  - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю детской школы искусств.

5.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательной организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

5.6. Порядок и условия выплаты персонального повышающего коэффициента (коэффициента кратности) руководителю детской школы искусств устанавливаются нормативно-правовым актом Учредителя.

Коэффициент кратности зависит от группы по оплате труда руководителя детской школы искусств, определяемой в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты, соответствующие группам по оплате труда руководителей, имеют следующие значения:

1-я группа – коэффициент до 2,5;

2-я группа – коэффициент до 2,0;

3-я группа – коэффициент до 1,5.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя детской школы искусств и средней заработной платы работников детской школы искусств устанавливается в кратности от 1 до 4 в трудовом договоре (эффективном контракте) в зависимости от группы кратности по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования.

5.8. Руководителю детской школы искусств устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в Учреждении (отрасли):

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы	Размер надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	до 3 %
от 5 лет до 10 лет	до 5 %

свыше 10 лет	до 8 %
--------------	--------

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от оклада (базового оклада, должностного оклада, ставки), при наличии финансовых средств.

5.9. Премирование руководителя детской школы искусств осуществляется в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

5.10. Перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителя детской школы искусств и критерии их оценки установлены в Приложении №4 к настоящему Положению.

5.11. Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя детской школы искусств осуществляется комиссией, создаваемой Учредителем. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по оценке выполнения целевых показателей (Приложение №5 к настоящему Положению), структура комиссии определяется в соответствии с Приложением №6 к настоящему Положению.

5.12. При наличии финансовых средств руководителю детской школы искусств могут осуществляться следующие выплаты рекомендованного размера:

- единовременная выплата при награждении грамотой Министерства образования или Министерства культуры Калининградской области (и прочие награды регионального значения) – 1 000 руб.;

- единовременная выплата при награждении грамотой Министерства образования или Министерства культуры РФ – 1 000 руб.;

- ежемесячная надбавка за наличие нагрудного знака (в сфере образования или культуры) – 1 000 руб.;

- ежемесячная надбавка при наличии почетного звания «Заслуженный...», «Народный...» (и пр. званий Федерального значения) – 1 000 руб.

5.13. Размер должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя, порядок и критерии их выплаты отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя детской школы искусств.

5.14. Трудовой договор с руководителем детской школы искусств заключается на определенный срок, установленный уставом детской школы искусств, и не может превышать 5 лет.

5.15. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с главой III настоящего Положения.

5.16. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру детской школы искусств, при наличии в детской школы искусств финансовых средств на их осуществление, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой IV Положения:

1) выплаты за интенсивность (сложность и напряженность) и высокие результаты выплачиваются за увеличение объема работы в связи с началом/окончанием учебного года; увеличение объема работы в период проведения летних оздоровительных лагерей; работу, связанную с деятельностью базовой площадки. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя детской школы искусств сроком от 1 месяца до 1 года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена;

2) выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности работы, позволяющих оценить результативность и качество работы (за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности (бухгалтерской, статистической и пр.));

3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в детской школы искусств (отрасли):

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы	Размер надбавки в процентах
-------------	-----------------------------

от 1 года до 5 лет	до 3 %
от 5 лет до 10 лет	до 5 %
свыше 10 лет	до 8 %

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от оклада (базового оклада, должностного оклада, ставки) при наличии финансовых средств;

4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом:

- выполнения месячного плана муниципального задания,
- отсутствия нарушений внутреннего распорядка детской школы искусств;
- участия в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся с учетом:

- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью детской школы искусств, направленных на повышение авторитета и имиджа детской школы искусств среди населения.

## **VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Работникам детской школы искусств может оказываться материальная помощь в размере одного должностного оклада в год.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск,
- в связи со смертью близких родственников,
- продолжительной болезнью работника, необходимостью дорогостоящего лечения;
- тяжелым материальным положением;
- рождением ребенка;

и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.).

6.3. Материальная помощь работникам детской школы искусств может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда детской школы искусств, так и за счет экономии по фонду оплаты труда. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные от приносящей доход деятельности.

6.4. Работникам Учреждения при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные премии (например, в связи с выходом на пенсию, юбилейными датами (50, 55, 60, далее – кратно пяти годам), к праздникам).

6.5. Руководителю детской школы искусств материальная помощь выплачивается в соответствии с Приложением №7 к настоящему Положению.



Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**Размеры базовых окладов (ставок) и коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и уровням для работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования БМР**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада, ставки) (руб.)	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
4 квалификационный уровень	Преподаватель высшей категории	10000	До 0,18
	Преподаватель первой категории	10000	До 0,15
	Преподаватель соответствие занимаемой должности	10000	До 0,05
2 квалификационный уровень	Преподаватель	10000	
	Концертмейстер высшей категории	10000	До 0,18
	Концертмейстер первой категории	10000	До 0,14
	Концертмейстер соответствие занимаемой должности	10000	До 0,05
	Концертмейстер	10000	
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
2 квалификационный уровень	Заведующий методическим кабинетом	9 000 - 9 300	до 0,20
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам	7 000-9 900	до 0,67

<b>ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Заведующий библиотекой	7 000	До 0,29
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
Должности работников уч.-всп. персонала первого уровня	Секретарь руководителя	6 500	До 0,1
<b>ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Настройщик музыкальных инструментов	6 000 - 9 000	0,1
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дежурный, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож; слесарь, электрик, уборщик служебных помещений	6 000 – 8 520	до 0,42

**В детской школе искусств установлены повышающие коэффициенты преподавателям, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу:**  
 Высшая категория — К 1,18 (К 0,13 -за категорию; К 1,05 - за уровень образования)  
 Первая категория — К 1,15 (К 0,1 -за категорию; К -1,05 за уровень образования)  
 Соответствие занимаемой должности — К 1,052 (К 0,05 -за категорию; К - 1,002за уровень образования)

– концертмейстерам:

Высшая категория - К 1,18 (К0,13 -за категорию; К 1,05 -за уровень образования)  
 Первая категория - К 1,14 (К 0,1 -за категорию; К -1,04за уровень образования)  
 Соответствие занимаемой должности — К 1,052 (К 0,05 - за категорию; К - 1 за уровень образования)

– заведующей библиотекой - К 1,29 (К 0,19 - персональный: К 1,1 за уровень образования)

– бухгалтер - К 1,25 (К 0,15 -персональный: К 1,1 за уровень образования)

– специалист по кадрам - 1,2(К 0,1 - персональный: К 1,1 за уровень образования)

– настройщик - К 1,1 (К 0,1 - персональный: К1,0 за уровень образования)

– уборщик производственных помещений, дежурный, дворник - (К 0,42 -персональный К 1,0 за уровень образования)

**II. Перечень должностей ,относящихся к административно-управленческому персоналу в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Балтийского муниципального района «Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»**

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно воспитательной работе
3. Заместитель директора по АХР
4. Главный бухгалтер
5. Заведующий библиотекой
6. Заведующий методическим кабинетом.

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке установления компенсационных выплат в  
МБУ ДО БМР «ДШИ им. И.С. Баха»

В соответствии с законом РФ «Об образовании» ст. 32 п.9-11, ст. 54, приказа гос. образования СССР от 20.08.90 г. № 579 «Об утверждении порядка установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гос. образования СССР» перечня компенсационных доплат и повышения ставок заработных плат (должностных окладов) работников образовательного учреждения, предусмотренных по согласованию с министерством труда России в письме Министерства образования России от 10.01.93 г. № 10/32Т, Закона Калининградской области «О нормативах бюджетного финансирования, Закона Калининградской области «О внесении дополнений в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета» в целях усиления заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, применения прогрессивных форм организации труда.

#### **1. ТАРИФНАЯ ЧАСТЬ (Компенсационные выплаты)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Сроки установленной выплаты	размер выплат
1.1.	За работу в тяжёлых работах, с вредными и опасными условиями труда.	на период проведения работ.	до 100 %
1.2.	За расширение зон обслуживания.	по соглашению	до 100 %

		сторон трудового договора	
1.3.	За работу не входящих в круг должностных обязанностей	по соглашению сторон трудового договора	до 50 %
1.4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.		до 100 %
1.5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.		в двойном размере
1.6.	За книгоиздательскую продукцию (педагогические работники)	ежемесячно	100 руб.
1.7.	Доплата за работу в неблагоприятных условиях, за работу по хлорированию воды с приготовлением и применением дезинфицированных растворов.	ежемесячно	12 % техническому персоналу
1.8.	Оплата труда в ночное время		35 % часовой тарифной ставки
1.9.	Повышающий коэффициент на квалификационную категорию: - высшая категория - первая категория - вторая категория	ежемесячно	0,18 0,15 0,052
1.10.	Надбавка за выслугу лет: - от 1-5 - от 5-10 - от 10 и выше	ежемесячно	3% 5% 8%

Тарифная часть заработной платы включает:

- базовый оклад;
- персональная надбавка;
- для педагогических работников – надбавку за категорию;
- компенсационные выплаты;
- надбавку за выслугу лет, при условии бюджетного финансирования;

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» устанавливаются базовые оклады:

- ПКГ. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик) – 6000 рублей
- ПКГ Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 2 квалификационный уровень – 7000 рублей
- ПКГ. Должности педагогических работников, 2 квалификационный уровень (концертмейстер) – 10 000 рублей
- 4 квалификационный уровень (преподаватель) – 10 000 рублей
- ПКГ. Должности руководителей структурных подразделений,

1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением, заведующая методкабинетом)

– 9300 рублей

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Приложение №3  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования БМР и порядок их отнесения к группе по оплате труда руководителей**

1. Общие положения.

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования БМР (далее - Учреждение) относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся (учащихся), сменность работы образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

2. Объем деятельности каждого Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по установленным показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в Учреждении	из расчета за каждого обучающегося (учащегося)	0,5
2	Количество работающих в Учреждении	За каждого работника	1,0
		Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию:	
		- первую	0,5
		- высшую	1,0
3	Количество обучающихся (учащихся) на отделениях самокупаемости	За каждого обучающегося (учащегося)	0,5 но не более 20,0 суммарно
4	Размещение Учреждения в нескольких обособленных зданиях	За каждое здание дополнительно (помимо	10,0 но не более

		основного)	20,0 суммарно
5	Работа Учреждения в режиме двухсменности	наличие	20,0
6	Наличие в Учреждении специализаций художественно-эстетической направленности в соответствии с лицензией	До 10 специализаций	5,0
		От 10 до 15 специализаций	10,0
		Более 15	20,0
7	Реализация образовательных программ по максимальному перечню специализаций	25 и более специализаций	20,0
8	Наличие в структуре Учреждения отделений по видам искусств (музыкальное, художественное) в соответствии с лицензией	за каждое отделение	5,0
9	Наличие в Учреждении стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях (состав коллектива не более 10 человек)	за каждый коллектив	до 5,0 но не более 20,0 суммарно
10	Наличие специально оборудованных хранилищ (отдельных помещений) для музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического фондов	За каждый вид	10,0 но не более 20,0 суммарно
11	Наличие специально оборудованных мастерских по реставрации, ремонту и настройке музыкальных инструментов (отдельное помещение)	за каждую (при наличии штатной единицы настройщика)	10,0 но не более 20,0 суммарно
12	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе мастерских (отдельных помещений) по декоративно-прикладному искусству (керамика, дерево и другие)	за каждую мастерскую	10,0 но не более 20,0 суммарно
13	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала, в зависимости от его состояния и степени использования, отдельного помещения	за каждый зал	15,0 но не более 20,0 суммарно
14	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению:	За каждый объект	
	- музея (отдельного помещения)		20,0
	- музейная экспозиция расположенная на других площадях Учреждения (в коридорах);		10,0
	- выставочного зала (отдельного помещения);		20,0
	- наличие постоянно действующей художественной экспозиции, расположенной на других площадях Учреждения в связи с отсутствием выставочного зала		10,0
15	Наличие оборудованной библиотеки в Учреждении (в зависимости от состояния фонда)	За каждую	20,0
	Наличие библиотечного фонда, расположенного в других помещениях	За каждый	10,0
16	Количество концертов, выставок за прошедший учебный год	До 50	10,0
		От 50 до 100	15,0
		Свыше 100	20,0
17	Участие обучающихся, творческих коллективов (дуэты, трио, квартеты и др.) в профессиональных смотрах, академических концертах, конкурсах, фестивалях, выставках (приложение с названиями мероприятий):	За каждого учащегося (коллектив)	
	- городского, районного, межшкольного уровня;		2,0, но не более 20

			суммарно
	– областного уровня		3,0, но не более 20 суммарно
18	Участие обучающихся, творческих коллективов в профессиональных смотрах, академических концертах, конкурсах, фестивалях, выставках, форумах республиканского значения (приложение с названиями мероприятий)	За каждого учащегося (коллектив)	5,0 но не более 20 суммарно
19	Участие обучающихся, творческих коллективов в профессиональных смотрах, академических концертах, конкурсах, фестивалях, выставках, форумах за прошедший учебный год, имеющих официальный статус международного уровня (приложение с названиями мероприятий)	За каждого учащегося (коллектив)	10,0 но не более 20 суммарно
20	Количество лауреатов (учащихся ансамблей, коллективов) профессиональных конкурсов, выставок при наличии дипломов лауреатов (приложение со списком лауреатов):	За каждого лауреата	
	– районного		5,0, но не более 20 суммарно
	– областного		5,0, но не более 20 суммарно
	– всероссийского		10, но не более 20 суммарно
	– международного		15, но не более 20 суммарно
21	Наличие в педагогических коллективах Учреждения членов Союза художников, композиторов и лиц, имеющих почетные звания, отраслевые награды (Министерства культуры РФ), награды Министерства культуры Правительства Калининградской области (приложение)	За каждого	5,0 но не более 20,0 суммарно
22	Количество обучающихся и поступивших в профильные СУЗы, ВУЗы за последний учебный год (после окончания данного образовательного учреждения, приложение)	За каждого обучающегося	1,0 но не более 20,0 суммарно
23	Количество методических мероприятий, проведенных преподавателями Учреждения (приложение с названиями мероприятий)	За каждое	
	– для преподавателей школ города		5,0, но не более 20,0 суммарно
	– для преподавателей области (в рамках семинарной площадки по линии ОМЦ)		10, но не более 20,0 суммарно
24	Проведение на базе школ БМР конкурсов, фестивалей, форумов, имеющих официальный статус, в прошедшем учебном году (приложение с названиями мероприятий)	За каждое	10,0 но не более 30,0 суммарно

1.2. Отнесение Учреждений к одной из трех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов, определенных на основе указанных выше объемных показателей деятельности учреждений, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) учреждения дополнительного образования детей	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов		
		1-я группа	2-я группа	3-я группа
1.	Детские школы искусств	свыше 500	до 500	до 350

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования БМР:

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год нормативно-правовым актом Учредителя на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы детской школы искусств.

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

2.2. При наличии других (дополнительных) показателей, не предусмотренных в п. 1 приложения 1 письма Минобразования РФ от 29 марта 2001 г. N 20-52-1350/20-5 «Об оплате труда работников учреждений образования», но значительно увеличивающих объем и сложность работы в детской школе искусств, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", также устанавливается Учредителем.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителя детской школы искусств контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года по всем формам обучения.

2.5. За руководителем детской школы искусств, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Учредитель вправе относить детскую школу искусств, добившуюся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.



Приложение №4  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ  
премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений  
дополнительного образования Балтийского муниципального района**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Порядок и условия премирования руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Балтийского муниципального района (далее - Учреждение), разработаны в соответствии с Постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 года №18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 10.08.2015 года №404 «О порядке и условиях материального стимулирования руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства социальной политики Калининградской области» и вводятся в целях заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

**I. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА РУКОВОДИТЕЛЯ  
ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ**

2.1. Размер премиального фонда руководителя устанавливается на текущий финансовый год в размере не более 600 % от должностного оклада в год в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности с учетом выплаты премии ежемесячно в размере 50% при наличии финансовых средств.

2.2. Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования, предусмотренные на оплату труда работников детской школы искусств планом финансово-хозяйственной деятельности и средства от приносящей доход деятельности.

**II. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ**

3.1. При наличии финансовых средств, премирование руководителя детской школы искусств производится по итогам работы за месяц, может выплачиваться премия по итогам работы за год.

3.2. Премирование руководителя детской школы искусств производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности детской школы искусств, личного вклада руководителя детской школы искусств в осуществление основных задач и функций, определенных уставом детской школы искусств, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.3. Руководитель детской школы искусств обязан ежемесячно, не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным, представлять Учредителю доклад установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности детской школы искусств (далее - Доклад) (Приложение №8 к настоящему Положению).

Отчет за декабрь и за отчетный год представляется до 20 декабря текущего года.

3.4. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя детской школы искусств деткой школы искусств устанавливаются Учредителем.

3.5. Оценку эффективности и результативности работы руководителя детской школы искусств на основе выполнения утвержденных целевых показателей и определение размера премии осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений (далее - Комиссия). Состав комиссии утверждается нормативно-правовым актом Учредителя.

3.6. Премия начисляется за фактически отработанное время.

3.7. Премия руководителю детской школы искусств может снижаться в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя детской школы искусств за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершения прогула, появления руководителя детской школы искусств на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба детской школе искусств ;

г) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя детской школы искусств в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

д) невыполнения показателей эффективности, определенных для руководителя детской школы искусств.

3.8. Руководителю, имеющему высокие достижения в труде и большой вклад в развитие детской школы искусств, кроме премии с учетом выполнения целевых показателей, могут выплачиваться единовременные премии в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 лет, далее - кратно пяти годам), награждением государственными и ведомственными наградами, государственными праздничными датами, профессиональными праздниками и юбилейными датами, уходом на пенсию;
- с активным участием в организации и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- с выполнением особо важных и сложных мероприятий и задач, а также за успешное выполнение мероприятий целевых программ и большой вклад в развитие детской школы искусств;
- с достижением детской школы искусств призовых мест в различных проектах, мероприятиях, в том числе международных, на получение грантов (премий).

3.9. Выплата премии руководителю детской школы искусств за соответствующий период производится на основании нормативно-правового акта Учредителя.

IV. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя детской школы искусств, размеры и порядок его премирования

4.1. Комиссия на основе оценки Доклада определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Итоговое количество баллов определяется путем суммирования фактических баллов по всем критериям.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности детской школы искусств, при наличии финансовых средств размер премии руководителя детской школы искусств за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

4.2. Размер премии руководителя детской школы искусств определяется на основе пропорциональности набранных баллов к премиальному фонду, установленному на текущий месяц.

4.3. Распределение премиального фонда по месяцам:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес месячного премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
Месяц (ежемесячно)	Следующий месяц за отчетным	50,0

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**Целевые показатели эффективности и результативности  
деятельности руководителя муниципального  
образовательного учреждения дополнительного образования БМР  
за месяц**

N п/п	Наименование показателя эффективности и результативности деятельности Учреждения (руководителя) за месяц	Критерии оценки (в баллах)
<b>I. Основная деятельность Учреждения</b>		
1.1.	Выполнение муниципального задания в объеме 90-100%	10
1.2.	Своевременное выполнение указаний и поручений главы администрации БМР и Учредителя	4
1.3.	Отсутствие со стороны граждан обоснованных жалоб на объем и качество предоставляемых услуг	4
1.4.	Отсутствие чрезвычайных происшествий, явившихся следствием бездействия или непринятием руководителем Учреждения достаточных мер по предотвращению ЧП. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников и обучающихся в Учреждении за отчетный период (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок). Своевременная подготовка к отопительному сезону и пр.	2
1.5.	Участие учащихся и педагогических работников Учреждения в конкурсах, фестивалях, концертах различного уровня, получение учащимися и педагогическими работниками Учреждения дипломов, награждение почетными знаками, грамотами, благодарностями и другими знаками отличия. Организация и проведение на базе Учреждения информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встреч, проектов, научных конференций и др.) Осуществление методической работы, проведение открытых уроков, мастер-классов и пр. на базе Учреждения	8
<b>Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 28 баллов</b>		
<b>II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина Учреждения (руководителя)</b>		

2.1.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений налоговой, финансовой, бухгалтерской и статистической отчетности, других сведений и их качество	5
2.2.	Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности	5
2.3.	Отсутствие роста просроченной дебиторской задолженности	5
2.4.	Отсутствие задолженности по налогам и по уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации в течение отчетного периода	5
<b>Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов</b>		
<b>III. Деятельность Учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами</b>		
3.1.	Укомплектованность Учреждения кадрами (доля укомплектованности, составляющая 90-100 %).	2
<b>Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 2 балла</b>		
<b>Итого 50 баллов</b>		

Общая сумма баллов, соответствующая выполнению всех показателей эффективности деятельности Учреждения (руководителя), равна размеру премии руководителя за отчетный период (1 балл = 1% премии).

При наличии финансовых средств руководителю детской школы искусств может выплачиваться премия по итогам работы за год.

**Целевые показатели эффективности и результативности  
деятельности руководителя муниципального  
образовательного учреждения дополнительного образования БМР  
за год**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности Учреждения (руководителя) за год	Критерии оценки (в баллах)
1.1.	Соблюдение сроков повышения квалификации педагогических работников Учреждения (для педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет). Аттестация педагогических работников (доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории, составляющая не менее 75%).	10
1.2.	Информационная открытость Учреждения: Обеспечение регистрации и размещения информации об Учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале "bus.gov.ru" и официальном интернет-сайте Учреждения.	15
1.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы, полученной от приносящей доход деятельности.	15
1.4.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения: Оптимизация расходов на административно-управленческий персонал с учетом доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения - не более 40 процентов.	10

Общая сумма баллов, соответствующая выполнению всех показателей эффективности деятельности детской школы искусств (руководителя) по итогам года, равна размеру премии руководителя за отчетный период (1 балл = 1% премии) при наличии финансирования.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по оценке выполнения целевых показателей**  
**эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений**  
**дополнительного образования БМР**  
**и критерии оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей**

1. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения дополнительного образования БМР (далее – Детская школа искусств), и премированию их руководителей (далее - Комиссия) создается Учредителем в целях принятия решений о премировании руководителей Учреждений.

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 года №18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области»), настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами.

3. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности и результативности работы руководителей Учреждений на основе выполнения утвержденных целевых показателей и определение размера премии.

4. Основной функцией Комиссии является подготовка предложений о премировании руководителя детской школы искусств по итогам работы за отчетный период.

5. Комиссия для выполнения своих функций имеет право:

- запрашивать необходимую информацию, дополнительные документы и материалы от Учреждения и управлений администрации;
- привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей детской школы искусств, других ответственных работников детской школы искусств, а также независимых экспертов, участие которых необходимо для проведения экспертизы эффективности деятельности детской школы искусств.

6. Состав Комиссии утверждается нормативно-правовым актом Учредителя. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

Комиссия возглавляется председателем.

Секретарь Комиссии обеспечивает:

а) подготовку итогового доклада для рассмотрения на заседании Комиссии и оформление протоколов;

б) информирование членов Комиссии о графике работы Комиссии, утверждаемом председателем Комиссии;

в) подготовку информации о деятельности Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным. По итогам декабря заседание комиссии проводится не позднее 25 декабря текущего года. Дата очередного заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии, а при его отсутствии - заместитель председателя Комиссии.

Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель Комиссии.

7. Руководители детской школы искусств обязаны не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять Учредителю в 2-х экземплярах (подлинник и копию) доклад о выполнении целевых показателей эффективности деятельности детской школы искусств (Приложение №8 к настоящему Положению).

8. В течение 2 рабочих дней после получения доклада о выполнении целевых показателей эффективности деятельности детской школы искусств Учредитель направляет его в Комиссию.

9. Секретарь Комиссии в течение 3 рабочих дней после получения доклада о выполнении целевых показателей эффективности деятельности детской школы искусств готовит заключение по утвержденной форме (Приложение №9 к настоящему Положению) и предложения по премированию руководителя детской школы искусств на заседание Комиссии.

10. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава Комиссии.

11. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

12. Решения Комиссии оформляются протоколом секретарем Комиссии в течение 1 рабочего дня.

13. На основании решений, принятых Комиссией, в течение 2 рабочих дней Учредителем подготавливаются проекты нормативно-правовых актов о премировании руководителя детской школы за соответствующий период.

14. Оригиналы отчетных материалов детской школы, материалов о работе Комиссии (протоколов заседания Комиссии, нормативно-правовые акты о премировании руководителя Учреждений) подлежат хранению в детской школе искусств.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**Структура комиссии по оценке выполнения целевых показателей  
эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных  
образовательных учреждений  
дополнительного образования БМР**

1. Председатель комиссии;
2. Заместитель председателя комиссии;
3. Секретарь комиссии;
4. Член комиссии;
5. Член комиссии;
6. Член комиссии;
7. Член комиссии;
8. Член комиссии.



Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**  
**выплаты материальной помощи руководителю муниципального бюджетного**  
**учреждения дополнительного образования Балтийского муниципального района**  
**«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»**

1. Руководителю детской школы искусств на основании соответствующего заявления может выплачиваться материальная помощь в размере одного должностного оклада в год.
2. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:
  - уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск,
  - в связи со смертью близких родственников,
  - продолжительной болезнью работника, необходимостью дорогостоящего лечения;
  - тяжелым материальным положением;
  - рождением ребенка;и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.).
3. Материальная помощь руководителю детской школы искусств может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда детской школы искусств, так и за счет экономии по фонду оплаты труда. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные от приносящей доход деятельности.
4. Выплата материальной помощи руководителю детской школы искусств производится на основании приказа Управления образования администрации БМР.
5. Материальная помощь вновь принятым руководителям выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году.
6. Руководителю, уволенному в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

**ДОКЛАД**  
руководителя Учреждения  
о выполнении целевых показателей его деятельности  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(отчетный период)

1. Титульный лист

Наименование Учреждения \_\_\_\_\_

Руководитель Учреждения \_\_\_\_\_

Ответственный исполнитель (Ф.И.О., контактный телефон) \_\_\_\_\_

2. Сведения о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования БМР за месяц

N п/п	Наименование показателя эффективности и результативности деятельности Учреждения (руководителя)	Сведения о выполнении
<b>I. Основная деятельность Учреждения</b>		
1.1.	Выполнение муниципального задания в объеме 90-100%	
1.2.	Своевременное выполнение указаний и поручений главы администрации БМР и Учредителя	
1.3.	Отсутствие со стороны граждан обоснованных жалоб на объем и качество предоставляемых услуг	
1.4.	Отсутствие чрезвычайных происшествий, явившихся следствием бездействия или неприятием руководителем Учреждения достаточных мер по предотвращению ЧП. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников и обучающихся в Учреждении за отчетный период, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок. Своевременная подготовка к отопительному сезону и пр.	
1.5.	Участие учащихся и педагогических работников Учреждения в конкурсах, фестивалях, концертах различного уровня, получение учащимися и педагогическими работниками Учреждения дипломов, награждение почетными знаками, грамотами, благодарностями и другими знаками отличия. Организация и проведение на базе Учреждения информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встреч, проектов, научных конференций и др.) Осуществление методической работы, проведение открытых уроков, мастер-	



Директор Учреждения      подпись      Ф.И.О.  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 г.

Примечание:

В графе «Сведения о выполнении» указывается результат деятельности за отчетный период следующим образом:

- в п.1.1-1.4.в случае положительного результата пишется «ДА», в случае невыполнения показателя – «нет», при этом прилагается пояснительная записка с указанием причин невыполнения.

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда работников,  
порядке и условиях премирования руководителя  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Балтийского муниципального района  
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»

#### Заключение

по результатам оценки деятельности руководителя Учреждения  
по выполнению целевых показателей за \_\_\_\_\_ 201\_ года  
(отчетный период)

Наименование Учреждения \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

№ критерия	Максимальное количество баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1. Основная деятельность			
1	10		
2	4		
3	4		
4	2		
5	8		
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина Учреждения (руководителя)			
1	5		
2	5		
3	5		
4	5		
3. Деятельность Учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами			
1	2		
ВСЕГО	50		

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

#### Заключение

по результатам оценки деятельности руководителя Учреждения  
по выполнению целевых показателей за 201\_ год

Наименование Учреждения \_\_\_\_\_

№ критерия	Максимальное количество баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1	10		
2	15		
3	15		
4	10		
ВСЕГО	50		

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

На основании Указа Президента РФ от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» для указанной категории работников» заработная плата конкретного работника должна зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения.

Стимулирующая часть оплаты труда определяет индивидуальное вознаграждение каждого работника, учёт качественных индивидуальных и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности реализации уставных целей, повышения профессионального мастерства, за работу не входящую в круг функциональных обязанностей, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственном учреждении Калининградской области, утверждённом приказом Министерства соц. пол. и труда Калининградской области от 29.01.2009 г. № 16.

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев оценки и показателей эффективности работы преподавателей и концертмейстеров  
для установления выплат стимулирующего характера в  
МБУ ДО БМР «ДШИ им. И.С. Баха»

#### Критерии

для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей/концертмейстеров. Показатели качества.

№№ п /п	Показатели	Позиция оценивания	Школа наличия позиции оценивания (1- наличие; 0 - нет позиции)	Доказательная база (дата, наименование, результат при наличии подтверждающего документа, обязательны фамилии, имена участников и призеров и т. п.) в электронном или печатном виде	Примечание (используется экспертной комиссией)
1	2	3	4	5	6
<b>1 критерий</b>					
<b>Эффективность организации учебной деятельности</b>					
1.1.	Достижения учащихся (солисты, индивидуальное участие / творческие коллективы, коллективные творческие работы).  <b>Особое внимание на</b>	1.1.1. <b>Участие</b> конкурсах различного уровня			
		1.1.2. <b>Лауреаты и дипломанты</b> рейтинговых		-	

	участие потенциально одарённых детей из списка «Дорожной карты» по работе с детьми вышеуказанного статуса на 2022 2023 учебный год.	мероприятий			
		1.1.3. Участие в интернет – конкурсах в дистанционном (онлайн) режиме			
		1.1.4. Лауреаты и дипломанты рейтинговых мероприятий в дистанционном (онлайн) режиме			
		1.1.5. Стипендиаты федерального уровня (единовременно)			
		1.1.6. Стипендиаты различного уровня (единовременно)			
1.2.	Организация и проведение учреждением мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение обучающихся, профориентацию.	1.2.1. Мероприятия, проводимые учреждением			
		1.2.2. Участие в мероприятиях, проводимых другими организациями			
	Результативность предпрофессиональной подготовки по итогам прошедшего учебного года	1.2.3. Выбор профессии (единовременно)			
		<b>Итого 1 критерий:</b>			
<b>2 критерий</b>					
<b><u>Эффективность организации воспитательной деятельности</u></b>					
2.1.	Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации: индивидуально или в группах (при заполнении доказательной базы указывать только класс и ОО)	2.1.1 Работа с детьми, требующими особого педагогического внимания (ОВЗ, находящиеся в ТЖС, малоподвижные дети (инвалиды)). При заполнении доказательной базы указывается только класс, ОО)			

2.2.	Работа с детьми, направленная на отдых и оздоровление в летний период.	2.2.1. Участие в организации и проведении учреждением мероприятий: оздоровительных лагерей, творческих площадок, мастер-классов, квестов, пленэров и т.п.)			
2.3.	Организация и проведение учреждением мероприятий (в том числе дистанционных) творческой, просветительской, социально-значимой деятельности.	2.3.1. <b>Содружество ДШИ и семьи</b> (работа с родителями); <b>ДШИ – центр социума</b> мероприятия: концерты (музыкальные гостиные), выставки, акции и т.п. <b>ДШИ - ресурсный центр</b> (сетевое и отраслевое сотрудничество)			
<b>Итого 2 критерий:</b>					
<b><u>3 критерий.</u></b>					
<b><u>Эффективность учебно-методической деятельности</u></b>					
3.1.	Уровень учебно-методической работы	3.1.1. Работа в программе Сибелиус, переложения, аранжировки в компьютерной обработке.			
		3.1.2. Участие в работе аттестационных, экспертных комиссий, в составе жюри			
		3.1.3. Участие в организации и проведении учреждением конференций, конкурсных и фестивальных мероприятий в области искусств (открытые уроки, конференции, фестивали, семинары и т.п.)			
		3.1.4. Создание преподавателем видеофильма (презентации)			
3.2.	Личные достижения преподавателя	3.2.1. <b>Участие</b> преподавателей в конкурсах <b>профессионального (в том числе исполнительского)</b> мастерства различного уровня.			
		3.2.2. <b>Лауреаты и</b>			



		<b>дипломанты</b>			
		3.2.3. <b>Личное участие</b> преподавателя в рекламе деятельности школы, концертных программах, выставках и т. п.			
3.3.	Реализация авторских идей в педагогической практике учреждения	3.3.1. Подготовка <b>авторского материала</b> для создания: - репертуарных и тематических сборников, - хрестоматий, - методических пособий, - публикаций, - статей в сборниках, журналах и т.п.			
		3.3.2. <b>Создание и ведение</b> (наполнение материалом) персонального сайта (или страницы на профессиональной платформе)			
<b>Итого: 3 критерий</b>					
<b><u>4 критерий</u></b>					
4.1.	Прочее	4.1.1. Наставничество ( <b>по факту оформления через издание приказа по учреждению</b> )			
		4.1.2. Секретарь отдела, педсовета, собрания трудового коллектива, приемной, аттестационной комиссии ( <b>по факту проведения мероприятия</b> )			
		4.1.3. Работа в комиссии по начислению стимулирующих надбавок			
		4.1.4. Председатель комиссии по начислению стимулирующих надбавок.			
		4.1.5. Руководитель коллектива, руководство ансамблями			

	малых форм.		
	<b>Итого: 4 критерий</b>		
	<b>Общая сумма баллов:</b>		
	Председатель экспертной комиссии:		
	Секретарь экспертной комиссии:		
	Член комиссии:	_____ / _____ /	
		_____ / _____	
		_____ / _____	
	Дата заседания экспертной комиссии:		

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

**критериев оценки и показателей эффективности работы АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала для установления выплат стимулирующего характера в МБУ ДО БМР «ДШИ им. И.С. Баха»**

<b>Заведующий библиотекой</b>	- Сохранение, реставрация, пополнение библиотечного фонда	ежемесячно	до 40 %
	- Увеличение объема работы; ответственный за ведение портфолио школы	ежемесячно	до 20 %
<b>Заместитель директора по УВР</b>	- Работа по набору учащихся, за сложность ,напряженность и высокое качество работы	ежемесячно	до 50 %
<b>Заместитель директора по АХР</b>	- Подготовка школы к учебному году. Окончание учебного года.- Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической службы, электробезопасности.	ежемесячно	до 40 %
	- работа с летним оздоровительным лагерем и Службой занятости населения.		
	- Увеличение объема работы по подготовке школы к комплексным проверкам (аттестация, лицензирование, аккредитация, службы по надзору: СЭС, ПН, ОВД, Вневедомственная охрана, ГО и ЧС и др.)		
<b>Заведующий методическим кабинетом</b>	- Увеличение объема работы с введением новых направлений деятельности, методической работы;	ежемесячно	До 80 %

	- За работу не входящую в круг основных обязанностей; - Ведение системы Аверс; - Ведение отчетности по концертной деятельности.		
Специалист по кадрам	- Своевременное и качественное ведение номенклатурных дел; - Своевременная сдача кадровой отчетности; - Результативное взаимодействие с Центром занятости; - Качественное ведение воинского учета.	ежемесячно	До 115 %
Секретарь руководителя	- Качество и напряжённость труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	ежемесячно	до 110%
	- За увеличение объёма работы по подготовке школы к комплексным проверкам (аттестации, лицензирование, аккредитация, службы по контролю и надзору)	ежемесячно	до 110%
Главный бухгалтер, бухгалтер	- Увеличение объёма работы во время отчётного периода;	ежемесячно	до 150 %
	- Увеличение объёма работы в связи с началом и окончанием учебного года, работой летнего оздоровительного лагеря и Службой занятости населения. - Освоение и применение в работе новых технологий, инструкций в бухгалтерском учете, планировании и статистической отчетности, сложность организации и управления финансовой деятельностью школы, - Своевременное и качественное подготовка, передача отчетов в ПФР, ФСС, ФНС, составление и передача отчета ЗП -образование через систему Аверс.		
Обслуживающий персонал	Своевременное, качественное исполнение должностных обязанностей, проведение ремонтных работ, подготовка школы к учебному году	ежемесячно	До 20 %

## 1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.

1.1 Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при:

- невыполнении, некачественного исполнения функциональных обязанностей, дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

- нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима.
- нарушении техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- наличии обоснованных жалоб родителей на преподавателей и прочий персонал, за невнимательное отношение к детям.
- детском травматизме по вине работника.
- халатном отношении к сохранности материально-технической базы

1.2 Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу директора школы в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников школы.

1.3 Другие вопросы оплаты труда.

- Стимулирующая часть распределяется 1 раз в месяц, по результатам работы за текущий месяц.
- Стимулирующая часть выплачивается один раз в месяц, по результатам работы за текущий месяц.

## **2. Порядок и условия премирования.**

2.1. Премирование осуществляется по приказу директора школы в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, сложившихся в результате экономии:

- фонда экономии тарифной части заработной платы;
- вакансий;
- не распределённого стимулирующего фонда заработной платы.

2.2. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в определённой сумме. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

2.4. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину,

систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

2.5. При увольнении работника по собственному желанию премия не выплачивается.

2.6. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.7. Премия учитывается в составе средней заработной платы.

2.8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. В соответствии с Коллективным договором (п.п. 5.12, 5.13) решение об её оказании принимается директором школы на основании письменного заявления работника.