

УТВЕРЖДЕНО

МАУ ДО ДШИ №14 г. Улан-Удэ
Директор *Т.А. Раднаева*
«28» *февраля* 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Решение общего собрания трудового коллектива
МАУ ДО ДШИ №14 г. Улан-Удэ №1 от «28» *02*
2017 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации *О.И. Виляк*

**Изменение и дополнение к Коллективному договору
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №14»
г. Улан-Удэ**

г. Улан-Удэ

2017 г.



Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

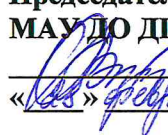
«15» *марта* 2017 г.

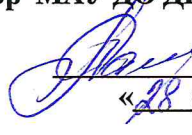
Регистрационный № *64*

Иван Иванович Виляк
Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись *И.И. Виляк*

Новое Положение вводится в связи с отменой прежнего и выходом нового Постановления Администрации г. Улан-Удэ «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры» №11 от 27.01.2017г. Принято на общем собрании трудового коллектива работников ДШИ, протокол №1 от «28» февраля 2017г.:

Согласовано
Председатель Профкома
МАУ ДО ДШИ №14г. Улан-Удэ
 Виляк О.И..
«28» февраля 2017 г.

Приложение №7
Утверждаю
Директор МАУ ДО ДШИ №14г. Улан-Удэ
 Раднаева Т.А..
«28» февраля 2017 г.

Положение об оплате труда работников ДШИ №14 г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУ ДО «Детской школы искусств №14» г. Улан-Удэ (далее – ДШИ, Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11, мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета ДШИ.

1.2. Положение разработано в соответствии и с учетом всех отраслевых принципов системы оплаты труда работников, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «город Улан-Удэ», включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников ДШИ устанавливается коллективным договором, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников, перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, нормативных и правовых актов Администрации г. Улан-Удэ, об оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новым Положением об оплате труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Объем средств на оплату труда работников ДШИ, предусмотренных главным распорядителем средств в местном бюджете и бюджетах государственных внебюджетных фондов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема муниципальных услуг, предоставляемых учреждением, и (или) объема выполняемых им функций.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Штатное расписание ДШИ утверждается директором и согласовывается учредителем.

1. Порядок формирования оплаты труда работников

2.1. Классификация должностей по квалификационным группам должностей производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 30 марта 2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «квалификационные характеристики

Должностные оклады (ставки) работников ДШИ устанавливаются директором ДШИ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

2.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- должностного оклада
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера

2.3. Сумма сложившейся экономии средств фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера, единовременное премирование работников за особые достижения в труде, выполнение важных заданий, премирование работников к праздничным дням, премирование за месяц, квартал, к концу года и т.д.

2.4. Из фонда оплаты труда работникам ДШИ может быть оказана материальная помощь. Выплата материальной помощи осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, локальными правовыми актами ДШИ в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь директору оказывается на основании личного заявления на имя председателя Комитета по культуре Администрации города Улан-Удэ в установленном порядке, в соответствии с коллективным договором ДШИ, локальными актами ДШИ и в пределах фонда оплаты труда.

2.5. В соответствии со ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях повышения результативности труда работников ДШИ, приведения их оплаты труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда отдельных категорий работников может осуществляться с применением часовой тарифной ставки.

2.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

2.7. Директор ДШИ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Объем средств на оплату труда работников формируется исходя из объема ассигнований местного бюджета, республиканского бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

3.2.1. Окладов (должностных окладов), в том числе должностного оклада директора. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников приведены в Приложении №1 ПАГ №11 от 27.01.2017г.

3.2.2. Выплат компенсационного характера от окладного фонда в размере, согласно Таблицы 1, ПАГ №11 от 27.01.2017г.

3.2.3. Выплат стимулирующего характера, согласно Таблицы 2, ПАГ №11 от 27.01.2017г.

3.3. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом размеров районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с ПАГ №182 от 20.04.2009г. «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» и в пределах установленного фонда оплаты труда. Виды и размер компенсационных выплат устанавливается согласно таблицы 1 ПАГ №11 от 27.01.2017г.

Виды и размер компенсационных выплат

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах от должностного оклада (ставки)
	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
1.	Районный коэффициент	20
2.	Процентная надбавка за работу в южных районах Восточной Сибири	до 30

4. Выплаты стимулирующего характера

5.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20 апреля 2009 г. № 182 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.2. Виды и размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с таблицей №2

5.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера вводятся для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за стаж непрерывной работы, выплаты за качество выполняемой работы, премиальные выплаты по итогам работы. Размер устанавливается от должностного оклада (ставки) в процентах или абсолютной сумме.

5.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам основного персонала по факту, согласно их ученой степени или почетного звания.

5.4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы. При установлении, берутся все записи в трудовой книжке, за месяц для расчета берется 30 дней, за год – 12 месяцев, выписываются все периоды работы, подсчитывают, сколько в них предусматривается дней, месяцев и лет, из общей суммы отнимаются только те дни, которые считаются днями принятия на работу. Полученная сумма укажет на то, какой срок непрерывного стажа предусматривается для работника.

5.4.3. Выплаты за качество выполняемой работы, устанавливаются по факту присвоения категории на основании Приказа Министерства образования и науки РБ.

5.4.4. Выплаты по итогам работы, устанавливаются при условии достижения определенных результатов труда по показателям; с периодичностью в месяц, квартал, год; за выполнение важных заданий и поручений, выходящих за рамки должностных обязанностей; не связанные с выполнением трудовых обязанностей - к юбилейным датам и в связи с награждением государственными наградами и званиями, ведомственными и структурными наградами.

Виды и размер стимулирующих выплат

NN п/п	Виды стимулирующих выплат	Рекомендуемый размер в процентах от оклада
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1	за ученую степень:	
1.1.1	- доктора наук	20
1.1.2	- кандидата наук	10
1.2	за почетные звания:	
1.2.1	- "Народный"	20
1.2.2	- "Заслуженный"	10
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	Квалификация педагогическим работникам:	Согласно приказа МО и Н РБ
2.1.1	- высшая квалификационная категория	40
2.1.2	- первая квалификационная категория	20
2.2.	Молодой специалист	40

3.	Выплаты за стаж непрерывной работы:	
	- 1 - 5 лет	10
	- 5 - 10 лет	15
	- 10 - 15 лет	20
	- более 15 лет	30
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	Согласно Положения ДШИ «О премировании работников ДШИ»

5.6. Молодые специалисты: Возраст до 30 лет. Выпускники образовательных учреждений среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, получившие документ государственного образца о среднем профессиональном образовании или о соответствующем уровне высшего профессионального образования соответствующее должности, заключившие в течении первого года после получения диплома трудовой договор с муниципальными учреждениями отрасли «культура», в течении первых трех лет получают надбавку 40% ежемесячно. Выплата назначается работникам по первому образованию.

Порядок определения должностного оклада директора и его заместителей

6.1. Должностной оклад директора ДШИ определяется в пределах трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им Учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{\text{ср}} \times N \times K$, где:

O – должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N- кратность (до 3) раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом учредителя;

K – корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя Учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников ДШИ определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников, за исключением руководителя, его заместителей, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times \text{N}}$, где:

Числ. X n

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников, за исключением руководителя, его заместителей рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – среднесписочная численность работников ДШИ №14, за исключением руководителя, его заместителей, в среднем за год;

N – количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю ДШИ.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада директора, устанавливается в соответствии с объемными показателями оценки деятельности учреждения, для определения группы по оплате труда руководителей, утвержденными постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.06.2008 N 299 «О порядке отнесения муниципальных учреждений культуры и профессиональных творческих коллективов городского округа «город Улан-Удэ» к группам по оплате труда руководителей». Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, соответствующих 4 группам оплаты труда руководителей, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений согласно таблицы №3 ПАГ №11 от 27.01.17г.

Величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню устанавливается приказом Комитета по культуре.

Значения корректирующих коэффициентов, используемых для
определения должностного оклада директора ДШИ

Группа оплаты труда руководителей	Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	I	1,15
II	II	0,95
III	III	0,75
IV	IV	0,5

6.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Показатели, размеры и условия применения премиальных выплат
по итогам работы руководителям Учреждений

1.	Муниципальные учреждения дополнительного образования	Размер в процентах от должностного оклада	
1.1	Результативность участия коллективов и учащихся в мероприятиях, конкурсах, выставках, научно-практических конференциях, семинарах: - районных, городских; - республиканских, межрегиональных; - всероссийских, международных	3 5 7	Ежемесячно
1.2	Наличие публикаций в СМИ (за 1 публикацию)	1	Ежемесячно
1.3	Открытость и доступность информации на официальном сайте учреждения (Перечень услуг, предоставляемых организацией культуры. Дополнительные услуги, предоставляемые организацией культуры. Услуги, предоставляемые на платной основе. Стоимость услуг. Наличие независимой системы учета посещений сайта. Раскрытие информации независимой системы учета посещений сайта. Наличие встроенной системы контекстного поиска по сайту. Дата и время размещения информации. Содержание раздела «Новости» в актуальном состоянии. Наличие версии для слабовидящих.)	5	Ежемесячно
1.4	Участие творческих коллективов и солистов в общегородских мероприятиях (при наличии п. 1.5 показатель не учитывается): - районное; - городское.	3 5	Ежемесячно
1.5	Организация и проведение городских мероприятий (согласно плана)	10	Ежемесячно
1.6	Сохранение планового контингента на внебюджетной основе.	5	Ежемесячно
1.7	Поступление выпускников в профильные ССУЗы и ВУЗы не менее 5% от выпуска.	5	Ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

"ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ"

№ группы	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные группы	Минимальные размеры окладов (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада (руб.)	Наименование должностей и критерии уровня профессиональной подготовки и квалификации
1.	"Должности педагогических работников"	2 квалификационный уровень	5516	1,00	5516	педагог дополнительного образования
		3 квалификационный уровень	5516	1,02	5626,32	методист;
		4 квалификационный уровень	5516	1,04	5736,64	преподаватель;
2.	"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	4273	1,22	5213,06	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
3.	"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4747	1,11	5269,17	секретарь руководителя;

Принято на общем собрании трудового коллектива работников ДШИ №14, протокол №1 от 28 февраля 2017г.:

Приложение №8

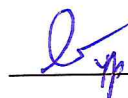
Согласовано

Согласовано

Заместитель Председателя комитета по культуре

Администрации г. Улан-Удэ

«28» февраля 2017 г.

 Э.А. Ойурский

Согласовано

Председатель Профкома

«28» февраля 2017 г.

 О.И. Вилиак

Утверждаю

Директор МАУ ДО ДШИ №14 г. Улан-Удэ

«28» февраля 2017 г.

 Т.А. Раднаева

Положение

о премировании работников МАУ ДО ДШИ №14 г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О премировании работников МАУ ДО ДШИ № 14 г. Улан-Удэ» (далее ДШИ № 14) (далее Положение) определяет порядок осуществления выплат работникам ДШИ денежных сумм сверх их должностного оклада (основного заработка) в целях поощрения их за достигнутые трудовые успехи и стимулирования дальнейшего повышения эффективности труда (премиальные выплаты).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017 № 11 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ».

1.3. В число премируемых входят все работники ДШИ № 14 г. Улан-Удэ как штатные, так и совместители, в том числе и руководитель.

1.4. Премирование работникам ДШИ № 14 устанавливается приказом директора ДШИ № 14, директору ДШИ № 14 премирование устанавливается приказом председателя Комитета по культуре на основании настоящего Положения.

2. Порядок начисления и выплаты премий

2.1. Размер, наименование, периодичность и условия премирования, устанавливаются настоящим Положением.

2.2. Премирование производится из различных источников финансирования ДШИ, также из суммы сложившейся экономии средств фонда оплаты труда, и из внебюджетных источников, максимальным размером не ограничиваются. В случае недостаточности финансовых средств, премирование не производится.

2.3. Для определения размеров премиальных выплат по итогам работы работникам школы формируется Комиссия по установлению премиальных выплат за качество выполняемой работы (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

2.4. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в месяц.

2.5. При принятии решения об установлении премиальных выплат Комиссия руководствуется:

- результатами анализа выполнения плана работы учреждения;
- достижения целевых показателей деятельности учреждения;
- с учетом характера деятельности разных категорий работников, круга их должностных обязанностей;
- результатами рассмотрения представленной работниками информации о выполнении

2.6. Педагогические работники школы в срок до 20 числа отчетного месяца (периоды отчета: с 20 предыдущего месяца по 20 число текущего месяца, с 20 числа первого месяца квартала по 20 число последнего месяца квартала, с 1 января по 31 декабря текущего года), предоставляют заместителю директора по УВР информацию, подтвержденную документально, о выполнении Показателей по результатам своей работы, руководствуясь Показателями, указанными в таблице № 1.

2.7. Заместитель директора УВР в срок до 25 числа отчетного периода, предоставляет информацию на заседании Комиссии.

2.8. Размер премий устанавливается в процентах от должностного оклада премируемого с применением статей 313 и 316 ТК РФ.

2.9. Комиссия на основании предоставленной информации устанавливает каждому педагогу размер премиальных выплат в процентах к должностному окладу.

2.10. Расчет премий в процентах к должностному окладу устанавливается путем суммирования процентов, набранных по показателям.

2.12. Решение Комиссии с обоснованным расчетом оформляется протоколом, согласовывается с профсоюзным комитетом школы. На основании протокола Комиссии приказом директора школы работникам устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

2.13. Премиальные выплаты заместителям директора Учреждений по итогам работы устанавливаются приказом директора Учреждения в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу.

2.14. Размер премий по итогам работы работникам определяются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

2.15. При наличии действующего дисциплинарного взыскания премия не назначается до снятия взыскания.

3. Виды премий

3.1. Премиальные выплаты, по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам с определенной периодичностью: за месяц или за квартал, и/или за календарный год в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, при наличии фонда премирования.

3.1.1. **Ежемесячная премия**, выплачивается работникам в целях усиления их материальной заинтересованности. Выплачивается по итогам работы за месяц, в процентах от должностного оклада в пределах ежемесячного фонда оплаты труда.

Таблица 1

Показатели, размеры премиальных выплат

по итогам работы преподавателям

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления в процентах %
1.	Участие преподавателя в методической работе и инновационной деятельности учреждения:	
1.1.	Создание и внедрение авторской программы в учебный процесс	10
1.2.	Публикация учебно-методических и научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций	10
1.3.	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах (школьный уровень)	5
	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах (городского, республиканского и т.д. уровней)	15
1.4.	Проведение открытых уроков, мастер-классов (школьный уровень)	15
1.5.	Проведение открытых уроков, мастер-классов (городской, республиканский и т.д. уровней)	20
1.6.	Самостоятельное повышение профессионального уровня квалификации (с получением удостоверения)	5
1.7.	Аранжировка муз произведений оркестров и ансамблей, постановка танцев и хоровых коллективов	10
		10

	Выполнение мероприятий по созданию, обновлению и улучшению образовательной инфраструктуры:				
	Подготовка информационных и методических материалов на официальный сайт школы, Публикация и освещение деятельности в средствах массовой информации	10			
	Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения:				
	Участие преподавателя и их обучающихся: - в реализации федеральных, региональных, республиканских, городских грантовых проектах, конкурсах и целевых программах	10			
2.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, (для преподавателей, руководителей творческих коллективов):	Участник	Дипломант	Лауреат	Гранпри
2.1.	Международный, Всероссийский, Региональный, Республиканский, Городской	10	20	40	50
2.2.	Международный, Региональный, Всероссийский проводимый коммерческими фондами, районный	8	15	30	40
2.3.	Видеоконкурс различных уровней	3	5	10	15
2.4.	Школьный уровень		3	5	8
3.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах (для концертмейстеров, иллюстраторов):	Участник	Дипломант	Лауреат	Гранпри
3.1.	Международный, Всероссийский, Региональный, Республиканский, Городской.	5	10	20	25
3.2.	Международный, Региональный, Всероссийский проводимый коммерческими фондами, районный	4	7,5	15	20
3.3.	Видеоконкурсы различных уровней	2	3	5	8
3.4.	Школьный уровень		0,5	1,5	
3.4.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, выставках (для преподавателей художественного отделения)	Участник	Дипломант	Лауреат	Гранпри
3.4.1.	Заочных конкурсах, выставках и олимпиадах: -Международный, Всероссийский уровень	3	5	10	15
3.4.2.	Интернет-конкурсы		3	7	10
3.4.3.	Результативность участия в очных конкурсах и олимпиадах	5	10	20	25
3.5.	Участие преподавателей, концертмейстеров, обучающихся и творческих коллективов в концертах (за 1 мероприятие):	Обучающийся	Концерт-р	Преподаватель	
3.5.1.	в школе	10	5	5	
3.5.2.	на концертных площадках города	20	15	15	
3.5.3.	выездные концерты	15	10	10	
3.6.	Сольные концерты, персональные выставки учащихся, преподавателей, творческих коллективов:				
3.6.1.	в школе	15			
3.6.2.	выездные концерты, выставки	30			
3.6.3.	на концертных площадках, музеях города	50			
3.7.	Участие преподавателей, обучающихся в выставках (за 1 мероприятие):	Обучающийся		Преподаватель	
3.7.1.	в школе	10		5	
3.7.2.	в музеях города	20		15	
3.7.3.	выездные выставки	15		10	
3.8.	Заведование отделением	20			
3.9.	За руководство педагогическим творческим коллективом	15			
3.10.	За коллектив, имеющий звание «Образцовый»	20			
3.11.	Поступление выпускников в профильные ССУЗы и ВУЗы (в сентябре, по факту за 1 поступившего)	Преподаватель по специальности		Преподаватель по сопутствующим дисциплинам	
		50		5	

4.	Организация и ведение на высоком уровне внеклассной работы:	
4.1.	Проведение и организация мероприятий на уровнях (социальных учреждениях, организациях города и республики): -городской -школьный	15 10
4.2.	Наличие и успешное выполнение дополнительных общественных нагрузок.	5
4.3.	Выполнение особо важных и срочных поручений	15

3.1.2. **Квартальная премия**, премирование осуществляется по результатам работы за квартал. Выплачивается 1 раз в квартал, в последнем месяце 1, 2, 3,4 кварталов года. Премия начисляется в процентах от должностного оклада или в абсолютной фиксированной сумме.

Таблица 2

**Показатели, размеры премиальных выплат
по итогам работы заместителям директора**

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности	Размер в процентах от должностного оклада (ставки)	Материалы для рассмотрения
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
1.1.	Выполнение муниципального задания - 100 %	25	отчет
1.2.	Обеспечение поддержки Интернет-сайта учреждения в актуальном состоянии	10	Актуальное состояние информации на сайте
	Участие в организации и проведении городских мероприятий	30	Афиши, приказ, программы
1.4.	Наличие коллектива со званием «образцовый» (за каждый коллектив)	5	Свидетельство, приказ Минкультуры РБ
1.5.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (1 публикация)	5	Вырезки из газет, скриншоты публикаций
1.7.	Общее руководство, постоянное обновление и заполнение данных в электронной системе «Контингент»	10	Состояние базы данных
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	10	При отсутствии
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе		
2.1.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей (учет, прием, хранение, складирование, списание, качественное ведение документации и др.)	10	по результатам проверок
2.2.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону.	50	Акт приемки школы
2.3.	Оперативное устранение аварийных ситуаций	50	
2.4.	Обеспечение требований по соблюдению требований антитеррористической и противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда (проведение мероприятий по их соблюдению, своевременный инструктаж, ознакомление приказами, обеспечение работников необходимым инвентарем, оборудованием, средствами индивидуальной защиты, качественное ведение документации).	30	Акты внутришкольного контроля, проверок

**Показатели, размеры премиальных выплат
по итогам работы учебно – вспомогательного персонала**

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности	Размер в процентах от должностного оклада (ставки)	Материалы для рассмотрения
1.	Секретарь руководителя		
1.1.	Высокое качество исполнения должностных обязанностей, отсутствие обоснованных жалоб, вежливое обращение с посетителями	10	Ежемесячно
1.2.	Выполнение особо важных поручений	50	по факту
2.	Библиотекарь		
2.1.	Проведение мероприятий по популяризации библиотечных услуг: тематические выставки, информационно – просветительские мероприятия	30	фотоотчет
2.2.	Проявление инициативы и применение инновационных практик	50	Отчет, фотофиксация
3.	Настройщик инструментов		
3.1.	Выполнение особо важных заданий, проявление инициативы	30	приказ

3.1.3. Премия по итогам работы за год преподавателям, заместителю директора по УВР, премирование осуществляется по результатам работы в прошедшем году с учетом достигнутых показателей и соблюдения трудовой дисциплины каждым работником в течение года. Выплачивается 1 раз год в последнем месяце года. Премия начисляется в процентах от должностного оклада при наличии экономии фонда.

Таблица 4

№ п/п	Условия применения	Размер в процентах от должностного оклада	Критерии для выплаты
1.	Выполнение показателей муниципального задания: - Результативность участия в конкурсах международного и всероссийского уровня к общему количеству обучающихся по программам. - Удовлетворенность родителей качеством обучения в ДШИ.	До 100%	Отчет
2.	Участие в составе жюри различных конкурсов	До 30%	Приказ
3.	Оказание репетиторских, консультационных, информационных услуг (за каждый договор)	До 10%	Заклученные договора
4.	Сохранение контингента	До 30%	Списки обучающихся
5.	За отсутствие замечаний по использованию муниципального имущества	До 10%	Отсутствие по факту

3.2. Единовременная премия.

3.2.1. За реализацию проектов и программ, значимых для ДШИ № 14 – до 20000,00 руб.

3.2.2. За инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 15000,00 руб.

3.2.3. За выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения – до 20000,00 руб.

3.2.4. Единовременные премии выплачиваются работникам ДШИ № 14 в абсолютной величине. Размер премии максимальным размером не ограничивается

3.3. Премии к праздничным, в том числе профессиональным дням

Премии к праздничным дням: Международному женскому дню - 8 марта, Дню защитника Отечества - 23 февраля; профессиональным датам: День работников культуры, День учителя - до 1000,00 руб.

Размеры премий устанавливаются приказом директора в абсолютном размере.

3.4. Премияльные выплаты к юбилейным датам

Премияльные выплаты в связи с их личными юбилеями не связаны с выполнением трудовых обязанностей и производственным процессом. Премия к юбилейным датам выплачивается работникам, у которых в соответствующем месяце был юбилей (50, 55, 60, 65 и далее каждые 10 лет) - до 10000,00 руб.

Размер премий к юбилейным датам устанавливаются приказом директора в абсолютном размере, и выплачивается непосредственно к юбилейной дате.

3.5. Премии в связи с награждением государственными наградами и званиями, ведомственными и структурными наградами.

Размер премий в связи с награждениями, устанавливается согласно соответствующих Положений о награждении.

3.6. Работнику могут выплачиваться несколько видов премий одновременно.

4. Заключительные положения

4.1. Споры о выплате премий в соответствии с настоящим Положением, разрешаются путем переговоров между сторонами, если они не могут быть урегулированы, то в установленном законом порядке.

4.2. О введении нового Положения или внесении изменений, дополнений в отдельные статьи Положения работники предупреждаются не позднее, чем за 2 месяца.