



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 4431 от 09.07.2019

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2»

<p>От работодателя: И.о. директора МБУДО «ДМШ № 2»</p> <p style="text-align: center;"> А.В. Казанцева</p> <p style="text-align: center;">«12» <u>мая</u> 2021 г.</p>	<p>От работников: Председатель профкома МБУДО «ДМШ № 2»</p> <p style="text-align: center;"> Е.И. Вяткина</p> <p style="text-align: center;">«<u>12</u>» <u>мая</u> 2021 г.</p>
---	---



Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

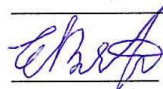
№ 4431/5 от «12» 05 2021 г.

Стороны коллективного договора на основании представления департамента финансов администрации г. Красноярска от 23.04.2021 № 13-06/1201 и с целью приведения в соответствие с постановлением администрации г. Красноярска от 29.03.2012. № 133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры» пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Приложение № 1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» читать в следующей редакции (прилагается):

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детская
музыкальная школа №2»


_____ Е.И.Вяткина
« 12 » мая _____ 2021

3

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детская
музыкальная школа №2»


_____ А.В.Казанцева
« 12 » _____ 2021



**Положение
об оплате труда работников (проект)
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №2»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01. 2010 №1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», Постановлением администрации города Красноярска от 29.03 2012 №133 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры», руководствуясь ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности

условия выплат единовременной материальной помощи;

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов) или ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера в отношении работников определяются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

1.6. Непосредственно на выплату заработной платы работникам Учреждения (с учётом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%. Исключением являются случаи, когда труд

работника полностью связан с осуществлением предпринимательской деятельности.

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

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов при наличии квалификационных категорий.

Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы следующих повышающих коэффициентов

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
	За профессиональную квалификацию и компетентность, присвоенную педагогическим работникам учреждений:	
1.	высшей квалификационной категории	0,20
2.	первой квалификационной категории	0,15

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее-комиссия), действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора Учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом директора Учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

4.3.В Учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по

показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM Б}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением директора Учреждения, его заместителей;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

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

Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению директора Учреждения с учетом мнения комиссии персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению директора Учреждения с учетом мнения комиссии, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению директора Учреждения с учетом мнения комиссии с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 4 к настоящему Положению

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

Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учётом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, деятельность которых координируется главным управлением культуры утвержденном Постановлением администрации города Красноярск от 29.03 2012 №133.

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

4.8.1. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания,

ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

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

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

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

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

4.8.2. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

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

4.8.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени

4.8.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора Учреждения с учетом мнения комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от

приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.9.4. Действие положений раздела IV настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения за исключением директора Учреждения, его заместителей.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором учреждения.

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

VI. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора Учреждения.

6.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается главным управлением культуры администрации города и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных города Красноярска».

Размер должностного оклада заместителей директора Учреждения устанавливается директором Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

6.3. Выплаты компенсационного характера директору, заместителю директора устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителю директора Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач: руководителю до 150 % , заместителю в размерах до 105 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно;

6.4.2. Выплаты за качество выполняемых работу устанавливаются руководителю до 120 % , заместителю в размерах до 90 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно;

6.4.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются директору и заместителю директора Учреждения:

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

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

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

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

- за сложность, напряженность и особый режим работы в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

Критерии оценки сложности, напряженности и особого режима работы:

№ п/п	Наименование критерия оценки сложности, напряженности и особого режима работы	Содержание критерия оценки сложности, напряженности и особого режима работы	Оценка в процентах
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов, обособленных структурных подразделений	свыше 20	100
		от 15 до 19	80
		от 19 до 14	60
		от 3 до 8	40
		до 2	20
2.	Штатная численность	свыше 250	100
		от 150 до 249	80
		от 100 до 149	60
		от 61 до 99	40
		до 60	20

Размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по наибольшему значению одного из двух критериев оценки сложности, напряженности и особого режима работы.

6.5. Выплаты по итогам работы:

6.5.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) устанавливаются с целью поощрения директора Учреждения, его заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение директором, заместителем директора своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.5.2. Оценка выполнения показателей работы заместителя директора осуществляется директором Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.5.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются директором в размере до 115% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

6.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем его заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в размере согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

6.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения сроки установления приказом директора Учреждения.

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

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

7.2. Выплаты стимулирующего характера прекращаются на основании приказа директора Учреждения на период вынесенного дисциплинарного взыскания работнику.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МБУДО «ДМШ № 2»

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

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

1.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузке педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь ведущих)	10013,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (звукорежиссёр)	13073,00

2. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих

культуры, искусства и кинематографии

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

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
2 квалификационный уровень (мастер по ремонту и настройке музыкальных инструментов)	5267,00

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"	
2-й квалификационный уровень (концертмейстер)	6200,00
4-й квалификационный уровень (преподаватель)	7720,00
должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений"	
1-й квалификационный уровень (заведующий отделением)	6729,00

4. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	3511,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, техник)	3896,00
3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	4704,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень (программист, инженер-электроник)	4282,00

5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер)	3016,00

6. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях. Минимальная наполняемость групп определяется на основании данных учебного плана.
7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда
работников
МБУДО «ДМШ № 2»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДМШ № 2»**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда и оценка в баллах (от 15 до 25 баллов по каждому критерию)				
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год,)	1. Поступления выпускников в профессиональные средние и высшие учебные заведения (полученные баллы начисляются 1 раз в учетный период, не более 25 баллов)				
	Поступление выпускников в учреждения ВПО, СПО.	Преподаватель специальности, концертмейстер, преподаватель профильного предмета ¹		Преподаватель теоретических дисциплин и общих предметов ² ,	
		25		15	
	2. Публикации работ (методических разработок, сборников, пособий) ³. Победы в конкурсах педагогического мастерства (по уровню участия).				
	Международный, федеральный, региональный		Городской		
	25		20		
	3. Осуществление проектной деятельности, направленной на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению, творческие проекты образовательной и воспитательной направленности.				
	Автор проекта	Член оргкомитета или куратор направления	Автор сценария мероприятия в рамках проекта	Ведущий или модератор площадки	Концертный исполнитель, участник номинации
	25	15	7	5	2
	4. Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения⁴				
привлечение экономических партнеров		привлечении социальных партнеров			

¹Баллы начисляются преподавателю дисциплины, по профилю которой поступил выпускник, 25 баллов за любое количество поступивших.

²Баллы начисляются в том случае, если в перечень вступительных экзаменов был включён данный предмет, 15 баллов за первого поступившего, +5 за каждого следующего.

³Баллы засчитываются в случае предоставления материалов в методический фонд учреждения(

⁴Оценивается результат: заключение договора.

25	25
5. Повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	
повышение квалификационной категории	повышение уровня образования по профилю, переподготовка
25	25

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда
работников МБУДО «ДМШ № 2»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ МБУДО «ДМШ № 2»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда (полученные баллы начисляются 1 раз в квартал)	Оценка в баллах
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Участие и победа учащихся, преподавателей и концертмейстеров в фестивалях, конкурсах, выставках, олимпиадах международного, всероссийского, регионального, городского, зонального, районного уровней. <i>(Таблица 3.1.)</i>	25 - 65
	Участие в работе конференций; создание новых образовательных программ, учебных и методических пособий, авторских разработок по вопросам обучения и воспитания, применяемых в учебном процессе, с обязательной экспертизой ведущих специалистов; участие в работе жюри конкурсов; активная методическая работа, участие в творческих школах и мастер-классах. <i>(Таблица 3.2.)</i>	25 - 50
	Личное участие в исполнительской, выставочной деятельности; участие обучающихся в концертной, выставочной работе, просветительской деятельности. <i>(Таблица 3.3.)</i>	25-65
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Активная внеклассная деятельность, направленная на совершенствование профессионального мастерства, <i>(Таблица 3.4.)</i>	15 - 40
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов: материальных, трудовых, временных <i>(Таблица 3.5.)</i>	15 – 40

**УЧАСТИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ
В КОНКУРСАХ, ВЫСТАВКАХ, ОЛИМПИАДАХ И ФЕСТИВАЛЯХ
Конкурсы, учредителем которых являются министерства культуры РФ и
субъектов, управления культуры муниципальных образований, подведомственные
им организации⁵**

Статус конкурса очное участие	Гран-при, 1 место		Лауреат (2, 3 место)		Диплом (Диплом I степени)		Благодарственно е письмо (Диплом II, III степени)		заочное участие с наградой
	Соло	Анс. Конц	Соло	Анс. Конц	Соло	Анс. Конц	Соло.	Анс. Конц	
Международный (2 тура и больше)	65	60	58	55	48	46	36	36	36
Всероссийский (2 тура и больше)	60	55	53	50	44	42	34	34	34
Международный , всероссийский, межрегиональный в 1 тур	55	50	48	45	40	38	32	32	32
Региональный, краевой	50	45	43	40	36	34	30	30	30
Городской, (всероссийский, международный конкурс по видеозаписям)	45	40	38	35	32	30	28	28	28
Зональный	40	35	33	30	28	26	25	25	25

⁵Баллы начисляются по факту достижения максимального результата в конкурсной деятельности, допускается суммирование максимальных результатов разных по статусу конкурсов в пределах максимально допустимых по критерию баллов.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

Уровень	участие в конференциях, педагогических чтениях (уровень мероприятия)	Участие в работе жюри (уровень конкурса)	Открытый урок, методическое сообщение (уровень рецензии, отзыва). Проведение мастер-класса		Участие учащихся в открытых уроках, мастер-классах, творческих школах ⁶
			Преподаватель	Концертмейстер	
Всероссийский (международный) Межрегиональный	50	30	35	30	35
					30
Региональный, городской	40	25	30	25	25

⁶+ 5 баллов за каждого следующего участника.

**КОНЦЕРТНАЯ, ВЫСТАВОЧНАЯ, ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ**

Уровень концерта или статус концертной площадки	Очное участие ⁷					заочн ое ⁸ участ ие в выста вках и конце ртах
	соло	концерт мейстер	в составе ансамбля (полный балл получает руководитель ансамбля, в иных случаях баллы в пропорциях)			
			2-6 чел.	7-17 чел (ансамбли)	более 17 чел (хоры, оркестры)	
Международны й	50	50	52	58	65	35
Межрегиональн ый, всероссийский	45	45	47	53	60	33
Региональный, краевой	40	40	42	48	55	30
Городской	30	30	32	38	45	25

Таблица 3.4

ВНЕКЛАСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1.	Написание сценария, подготовка лекционного материала к мероприятиям . районный городской региональный (всероссийский)	15 20 25
2.	Аранжировки, оркестровки, инструментовки, олимпиадные задания по теоретическим дисциплинам. авторские постановки сделанные вне рамок учебной работы (1 произведение) ⁹ 1 произведение	15
3.	Ведение концерта районный городской региональный (всероссийский)	15 20 25
4.	Оформительская работа преподавателей художественного отделения районный городской региональный (всероссийский)	15 20 25

⁷+ 5 баллов за каждого следующего участника

⁸оценивается по факту участия, без суммирования.

⁹+ 5 баллов за каждое следующее

**ВЫПОЛНЕНИЕ БОЛЬШЕГО ОБЪЁМА РАБОТЫ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕНЬШЕГО КОЛИЧЕСТВА РЕСУРСОВ:
МАТЕРИАЛЬНЫХ, ТРУДОВЫХ, ВРЕМЕННЫХ**

№ п/п	Должность	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1.	Начальник хозяйственного отдела	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.л.	40
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
2.	Кладовщик	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
3.	Библиотекарь ведущий	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
		Высокая читательская активность обучающихся и преподавателей (не менее 80 % от общей численности)	15
4.	Инспектор по кадрам	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
5.	Делопроизводитель		
6.	Звукорежиссёр		
7.	Мастер по ремонту и настройке музыкальных инструментов		
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
9.	Техник		
10.	Гардеробщик		
11.	Дворник		
12.	Сторож (вахтер)		

Приложение № 4
к Положению (проекту)
об оплате труда работников
МБУДО «ДМШ № 2»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДМШ № 2»**

№ п/п	Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4	
2	Руководитель структурного подразделения, филиала	Стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	20
			Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	20
	Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	Уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущей четверти)	Успеваемость (допуск к экзаменам) 100%	20
			Повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (ответственный за ведение статистики – заведующий отделением)	10
			Качество подготовки учащихся (по итогам предыдущей четверти)	10
			своевременное выполнение плана мероприятий учреждения Сохранность контингента (по итогам четверти или учебного года)	15 15
3	Начальник хозяйственного отдела	Стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	10
			Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	10
			Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний	10

			контролирующих органов и служб		
		Обеспечение качества предоставляемых услуг (по итогам предыдущего квартала)	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	10	
			Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	10	
			Особый режим при подготовке к мероприятиям городского и краевого уровней	5	
			Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных	5	
			Отсутствие претензий к деятельности подразделения со стороны администрации учреждения	20	
4	Кладовщик	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20	
			Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20	
5	Библиотекарь ведущий	Качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда	20	
				Качественная организация тематических выставок	10
				Организация читательских конференций на актуальные темы	20
				Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (минимум 1 форма в год)	20
				Выполнение работы по комплектованию и пополнению библиотечного фонда	10
6	Инспектор по кадрам Делопроизводитель	Качественное выполнение функциональных	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации,	10	

		обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	делопроизводству (при проведении проверок)	
			Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных, архивном учете, делопроизводстве	10
			Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
			Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	10
			Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	15
	Звукорежиссёр Мастер по ремонту и настройке музыкальных инструментов	Качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20
			Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	40
			Особый режим при подготовке к мероприятиям городского и краевого уровней	20
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам квартала, учебного или календарного года)	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
			Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	10
			Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	5
			Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	5
			Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10

9	Техник	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
			Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	10
			Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	10
			Оперативное и качественное устранение поломок или ремонт вышедшего из строя оборудования	10
	Гардеробщик	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сдаваемого в гардероб	10
			Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
			Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	10
	Дворник	Качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
			Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20
	Сторож (вахтер)	Качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие случаев порчи здания и оборудования на территории школы	10
			Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
			Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	10

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МБУДО «ДМШ № 2»

КРИТЕРИИ

оценки результативности и качества деятельности учреждений для установления руководителям, их заместителям выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ в учреждениях дополнительного образования

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, процентов		
1	2	3	4	5		
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
2	Директор учреждения	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг (внедрение новых видов услуг)	до 25		
			привлечение экономически и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	получение грантов	до 8	
				работа с коммерческими партнерами	до 8	
				обучение контингента на внебюджете:	от 100 человек	до 2
					от 300 человек	до 4
от 500 человек	до 6					
предоставление иных платных услуг	до 8					

1	2	3	4		5
			разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	участие в городских коллегиальных органах и группах (советах, проектных группах, оргкомитетах и т.п.)	до 2
				проведение методических мероприятий (семинаров, конференций)	до 2
				информационная открытость учреждения (Instagram, ВКонтакте и т.п.)	до 6
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе. За каждое выполненное поручение – 5%	до 10
				реализация образовательным учреждением всех пунктов планов (квартального, годового и т.д.)	до 5
				реализация предпрофессиональных программ –% от общего количества учащихся	до 10
				поступление в профильные вузы, ссузы выпускников школы	до 10
				реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ как средство реализации инклюзивного	до 10

1	2	3	4		5
				образовательного процесса	
				наличие победителей и призеров (конкурсы, один из уровней): международный и всероссийский	до 10
				региональный	до 5
				муниципальный	до 3
				организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых (фестивали, конкурсы, концерты)	до 5
				проведение мероприятий (концерты, встречи, мастер-классы) для детей с ОВЗ	до 5
			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм), достижение целевого показателя по заработной плате педагогических работников		до 15
			сокращение расходов бюджета города	на текущее содержание учреждения без учета экономии от проведения конкурсных процедур (сокращение расходов на 3%)	до 5

1	2	3	4		5
				на коммунальные услуги (ресурсо-сбережение) без учета благоприятных условий	до 5
3	Заместитель директора	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг (внедрение новых видов услуг) Внедрение новых образовательных программ Проведение творческих школ.		20 15
			привлечение экономически и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	получение грантов федерального значения регионального значения муниципального значения	7 5 3
				работа с коммерческими партнерами: привлечение новых партнеров (заключение договора) взаимодействие в рамках имеющихся договоров	7 6
				обучение контингента на внебюджете: от 100 человек от 300 человек от 500 человек	1 3 5
				предоставление иных платных услуг: в рамках уставной деятельности	7
			разработка и применение новых технологий при решении социокультур	участие в городских коллегиальных органах и группах (советах, проектных группах, оргкомитетах и т.п.)	2

1	2	3	4		5
			ных задач, стоящих перед обществом	проведение методических мероприятий (семинаров, конференций) открытого школьного уровня; городского, регионального уровня	1 2
				информационная открытость учреждения (Instagram, ВКонтакте и т.п.) контроль за размещением информации: - на сайте учреждения - в аккаунтах учреждения в соц.сетях	5 4
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	реализация образовательным учреждением всех пунктов планов: - месячного - годового	3 5
				реализация предпрофессиональных программ – % от общего количества учащихся: от 80 до 100% от 50 до 70% от 30 до 50 % менее 30%	9 7 5 3
				поступление в профильные вузы, ссузы выпускников школы более 10% от выпуска от 5 до 10 % от 1 до 5 %	9 7 5
				реализация адаптированных образовательных программ для детей с	

1	2	3	4	5
			<p>ОВЗ как средство реализации инклюзивного образовательного процесса от 3 – х программ 2 программы 1 программа</p> <p>наличие победителей и призеров (конкурсы, один из уровней): международный всероссийский региональный муниципальный</p> <p>организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых (фестивали, конкурсы, концерты)</p> <p>проведение мероприятий (концерты, встречи, мастер-классы) для детей с ОВЗ</p>	<p>9 7 5</p> <p>8 6 4 2</p> <p>5</p> <p>5</p>
4	Выплаты за качество выполняемых работ			
5	Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	<p>отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов</p> <p>подготовка (ремонт) учреждения к новому учебному году</p> <p>отсутствие несчастных случаев с обучающимися в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p>

1	2	3	4		5	
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя		до 12	
			полнота и достоверность информации на официальном сайте		до 13	
			улучшение материально-технической базы за счет внебюджетных источников (приобретение нового оборудования, музыкальных инструментов и др.)		до 15	
		эффективность реализуемой кадровой политики	формирование педагогического коллектива и разработка системы стимулирования педагогов и иных работников образовательного учреждения	присвоение первой квалификационной категории (впервые)		до 5
				присвоение и подтверждение высшей квалификационной категории		до 10
			участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (один из критериев)	наличие участников		до 5
				наличие победителей		до 10
			профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня (выступления, публикации)		до 10
				личные победы в профессиональных конкурсах (1-е, 2-е, 3-е места)		до 10
			6	Заместитель директора по основной деятельности и учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов

1	2	3	4		5		
			подготовка (ремонт) учреждения к новому учебному году		9		
			отсутствие несчастных случаев с обучающимися в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность		9		
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя		10		
			полнота и достоверность информации на официальном сайте		10		
			улучшение материально-технической базы за счет внебюджетных источников: приобретение нового оборудования музыкальных инструментов		10	15	
		эффективность реализуемой кадровой политики	участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (один из критериев)	наличие участников		3	
				наличие победителей		8	
			профессиональные достижения заместителя руководителя	участие в мероприятиях (выступления, публикации): муниципального уровня, регионального и международного уровня		5	8
				личные победы в профессиональных конкурсах: (1-е, 2-е, 3-е места)		8	
		7	Заместитель директора учреждения по АХР	обеспечение безопасных условий в учреждении и стабильность функционирования	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов		15
					подготовка (ремонт) учреждения к новому учебному году		10

1	2	3	4	5
		курируемого направления	отсутствие несчастных случаев с обучающимися в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность	10
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	12
			полнота и достоверность информации на официальном сайте	13
			улучшение материально-технической базы за счет внебюджетных источников : - приобретение нового оборудования и др. - музыкальных инструментов	15 18