**АДМИНИСТРАЦИЯ КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 28.09.2023 № 885

 с. Каширское

**Об утверждении положения об оплате труда работников**

**муниципального казенного учреждения дополнительного образования**

**«Каширская ДШИ» Каширского муниципального района**

**Воронежской области**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом департамента образования, науки и моложеной политики Воронежской области № 1576 от 29 декабря 2017 г. «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Каширская ДШИ» Каширского муниципального района Воронежской области изложить в новой редакции (Приложение №1).
2. Постановление администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 28.04.2022 года № 205 «Об утверждении положения по оплате труда работников МКУДО «Каширская ДШИ» Каширского муниципального района» признать утратившим силу.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела по делам культуры и спорта Е.А. Кудрявцеву.

Глава администрации

Каширского муниципального района А.И. Пономарев

Приложение № 1

к постановлению администрации

Каширского муниципального района

Воронежской области

от 28.09.2023 № 885

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников МКУДО «Каширская ДШИ»**

**Каширского муниципального района Воронежской области**

1. **Общие положения**
	1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Каширская ДШИ» Каширского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МКУДО «Каширская ДШИ» Каширского муниципального района (далее - Учреждение).
	2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
	3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Воронежской области, и муниципальными нормативными актами с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

 -Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Государственных гарантий по оплате труда;

- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;

-Взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;

- Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- Положения;

- Мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Работники учреждения делятся на следующие группы:

- директор учреждения;

- педагогические работники (включая концертмейстеров);

- учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части);

- обслуживающего персонала (уборщик производственных и служебных помещений).

 1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки, штатного расписания, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Воронежской области.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совмещению, совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.10. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

 **2. Порядок и условия оплаты труда**

 **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (ставок) для педагогических работников, работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры должностных окладов для директора учреждения, учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части), обслуживающего персонала (уборщик производственных и служебных помещений) (далее - должностные оклады);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам педагогических работников и концертмейстеров;

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам для директора учреждения, учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет районного бюджета и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части), педагогических работников, обслуживающего персонала (уборщик производственных и служебных помещений).

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.3. Размеры должностных окладов педагогических работников и работников учреждения отнесенных к категории учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются директором учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, должностным окладам:

- по занимаемой должности, за наличие квалификационной категории - для педагогических работников и концертмейстеров, имеющих квалификационную категорию в соответствии с таблицей № 1 (на период действия квалификационной категории);

- по занимаемой должности, по уровню образования;

- по стажу педагогической работы (для педагогических работников) в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

- выслуге лет (для директора и учебно-вспомогательного персонала);

- молодым специалистам - для педагогических работников в соответствии с таблицей № 3 настоящего Положения;

- по занимаемой должности - для должностей директора, учебно-вспомогательного персонала.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат для директора и учебно-вспомогательного персонала.

Размер оплаты труда работников, отнесенных к категории учебно-вспомогательного персонала и директора учреждения, определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

Размер оплаты труда педагогических работников определяется путем суммирования должностного оклада, выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с тарифной сеткой.

Право на применение повышающих коэффициентов и их изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты для педагогических работников и концертмейстеров;

- выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты для директора учреждения и учебно-вспомогательного персонала;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада для директора учреждения и секретаря учебной части) на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.6. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к окладу педагогического работника устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада педагогического работника учреждения на размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории.

Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории приведены в таблице № 1.

 **Таблица № 1**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Показатели квалификации | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| высшая квалификационная категория | 15 % |
| первая квалификационная категория | 10 % |

Присвоение педагогическим работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в соответствии с [Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность](https://docs.cntd.ru/document/499089779#6560IO), утвержденным [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»](https://docs.cntd.ru/document/499089779).

2.1.7. Повышающий коэффициент по стажу работы, выслуге лет.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту за стаж педагогической работы определяется путем умножения оклада педагогических работников учреждения на соответствующий размер коэффициента по стажу работы.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту за выслугу лет, определяется путем умножения должностного оклада директора и работников учреждения, отнесенных к категории учебно-вспомогательный персонал, на соответствующий размер коэффициента по стажу работы (выслуге лет).
 Рекомендуемый размер коэффициента по стажу работы, выслуге лет приведен в таблице № 2.

**Таблица № 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Педагогические работники, директор, секретарь учебной части  |
| Коэффициент по стажу работы, выслуге лет | Стаж работы свыше 25 лет | 30 % |
| Стаж работы от 20 до 25 лет  | 25 % |
| Стаж работы от 15 до 20 лет | 20 % |
|  | Стаж работы от 10 до 15 лет | 15 % |
|  | Стаж работы от 5 до 10 лет | 10 % |
|  |

Основным документом для определения стажа педагогической работы, выслуги лет является трудовая книжка.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации предусмотрен приложением № 1 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 1 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 [Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"](https://docs.cntd.ru/document/901806909), утвержденным [Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"](https://docs.cntd.ru/document/901831192), и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 [Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"](https://docs.cntd.ru/document/901806909).

2.1.8. Повышающий коэффициент молодым специалистам.

Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в учреждение, при соблюдении следующих условий:

- возраст молодого специалиста не старше 30 лет;

- трудоустройство на должность педагогического работника в учреждение в год окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования;

- работа на должности педагогического работника по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного с учреждением;

- стаж работы молодого специалиста до трех лет.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада педагогического работника учреждения на соответствующий размер коэффициента молодым специалистам.
 Размер коэффициентов молодым специалистам приведен в таблице № 3.

 **Таблица № 3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина коэффициента |
| Коэффициент молодым специалистам | Высшее профессиональное педагогическое образование | 30 % |
|  | Среднее профессиональное педагогическое образование | 25 % |

 **2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.2.1. Заработная плата педагогического работника учреждения формируется из:

- оклада – фиксированный размер оплаты труда за норму 18 педагогических часов в неделю для педагогических работников, 24 педагогических часа для концертмейстеров, исполнение трудовых (должностных) обязанностей, определенных трудовым договором за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- должностного оклада,формируемого из оклада, суммированного с надбавкой за стаж педагогической работы (при наличии), повышающим коэффициентом наличие квалификационной категории и умноженных на коэффициент, занимаемый по ставке.

Выплата компенсационного характера за работу в сельской местности не входит в формирование должностного оклада, педагогических работников, а прибавляется к нему после расчета.

Заработная плата педагогических работников и концертмейстеров рассчитывается по следующей формуле:

**ЗПп = (Окп+****Спр+Пкк) + К, где:**

**ЗПп** – Заработная плата педагогического работника (концертмейстера);

**Окп** – Оклад педагогического работника (концертмейстера);

**Спр** – Стаж педагогической работы (применяется по отношению к концертмейстерам);

**Пкк** – Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (по должности концертмейстера устанавливается отдельно);

**К** – Выплаты компенсационного характера (за работу в сельской местности 0,25%);

2.2.2. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности педагогических работников и концертмейстеров (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 - н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](https://docs.cntd.ru/document/902102696).

Размеры окладов педагогических работников учреждения приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.2.3. Педагогическим работникам учреждения установлены следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- за наличие квалификационной категории (в соответствии с пунктом 2.1.6 настоящего Положения);

- за уровень образования и стаж работы (в соответствии с пунктом 2.1.7 настоящего Положения);

- молодым специалистам (в соответствии с пунктом 2.1.8 настоящего Положения);

2.2.4. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года.

Ежегодно составляются и утверждаются на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с положениями [приказа 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"](https://docs.cntd.ru/document/420245392).
 **2.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.3.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.3.4. Для работников учреждения за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;

- выплаты при выполнении работ различной квалификации;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы.

2.3.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу для директора учреждения, секретаря учебной части и обслуживающего персонала) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.6. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается соответствии со статьей 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK).

2.3.7. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.3.8. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на который она устанавливается работнику, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.9. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK).

2.3.10. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK).

2.3.11. Руководителям и работникам, работающим на селе, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

 **2.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и трудовым договором. Максимальный размер выплат стимулирующего характера предусмотрен таблицами: № 4; № 4.1.; № 5.; № 5.1.; № 6; № 6.1. настоящего Положения).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.4.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

2.4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, работникам учреждения:

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за стаж (выслугу лет);

- надбавка за интенсивность и специальный режим работы;

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за специальное звание;

- надбавка за выполнение особых работ (при наличии экономии фонда оплаты труда);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ (при наличии экономии фонда оплаты труда).

2.4.4. Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, календарный год, учебный год) устанавливаются с учетом выполнения утвержденных качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.4.5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ работникам учреждения устанавливаются в размере, не превышающем одного оклада (должностного оклада), при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.4.6. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимаются в соответствии с [письмом Министерства культуры Российской Федерации от 14.07.2010 № 45-01-39/04-ПХ "Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации"](https://docs.cntd.ru/document/902247224).

2.4.7. Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в учреждении дополнительного образования, а также с использованием единых механизмов, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учреждением дополнительного образования с учетом мнения профсоюзного комитета и согласовываются с руководителем отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

2.4.8. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением членов рабочей комиссии, в состав которой входят директор учреждения, председатель методического совета и председатель профсоюзного комитета учреждения (представитель от профсоюзного комитета учреждения), в отношении каждого педагогического работника и в пределах фонда оплаты труда. Рабочая комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогическому работнику, исходя из значимости данного педагогического работника для реализации уставных задач и показателей эффективности работы Школы.

2.4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполненной обязательной части при условии не менее 50% набранных баллов суммарно по всем направлениям и пропорционально педагогической (концертмейстерской) нагрузки.

2.4.10. Руководитель учреждения обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты. Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

2.4.11. Выплаты стимулирующего характера и премии осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда, при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.4.12. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

2.4.13. Основанием для установления разовой стимулирующей надбавки за качество и эффективность работ по решению руководителя для работников, относящихся к категории обслуживающий персонал, по итогам месяца, квартала, года, при наличии экономии фонда оплаты труда, являются:

- добросовестное выполнение трудовых обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий;

- превышение заданного уровня качества работы;

- выполнение особо важных, срочных работ;

- интенсивность и высокие показатели в работе;

- отсутствие замечаний за контрольный период.

2.4.14. Порядок, критерии и размеры выплат стимулирующего характера работников, относящихся к категории обслуживающий персонал, устанавливаются руководителем учреждения в дополнительном соглашении к трудовому договору с сотрудником.

2.4.15. Порядок, критерии и размеры выплат стимулирующего характера работников, относящихся к категории административно-управленческий персонал, устанавливаются отраслевым органом культуры в дополнительном соглашении с сотрудником.

2.4.16. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

руководящим работникам учреждений, имеющим государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", при условии соответствия почетного звания руководящего работника профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности;

руководящим работникам учреждений, имеющим государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания руководящего работника профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности;

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим знак отличия "За достижения в культуре";

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим ведомственные награды, включая почетные звания, название которых начинается со слов "Почетный" - при условии соответствия почетного звания руководящего работника профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

Работникам учреждения, имеющим несколько почетных званий, выплаты за качество выполняемых работ производятся по одному основанию.

Право на изменение размера оплаты труда работника возникает:

- в связи с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- в связи с присуждением ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.4.17. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия вмероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждении;

- при нарушении правил ведения документации.

**Таблица № 4**

**Критерии и показатели,**

**характеризующие результаты и качество работы преподавателей**

**МКУДО «Каширская ДШИ»**

|  |
| --- |
| **1.** **Уровень профессионального мастерства и качество педагогической деятельности** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 1.1. | Сохранность контингента | Показатель засчитывается при 100 % сохранности контингента учащихся за период стимулирования (месяц, квартал, год, учебный год)*В зависимости от периода за который происходит подсчет баллов для стимулирования* | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.2. | Соответствие учебного процесса рабочим учебным и образовательным программам Школы | Показатель засчитывается при полном соответствии учебного процесса учебным и образовательным программам Школы, о чем свидетельствует отсутствие замечаний со стороны руководства Школы, проверяющих и контролирующих органов. При наличии замечаний/предписаний педагог получает 0 баллов.*При аннулировании баллов показатель не засчитывается до момента устранения нарушений.* | Соответствует | 4 |
| Не соответствует | 0 |
| 1.3. | Качество освоения учебных программ | Процентное количество успеваемости рассчитывается исходя из общего контингента обучающихся у конкретного педагога за выбранный период (месяц, квартал, год, учебный год).В зачет идут учащиеся осваивающие образовательную программу по предмету на «хорошо» и «отлично».В зачет не идут учащиеся имеющие академические задолженности, либо обучающиеся на «удовлетворительно» и ниже.*Общая успеваемость обучающихся индивидуально по «Специальности» у конкретного педагога, (для индивидуальных занятий).* *Общая успеваемость группы учащихся, (для групповых занятий)**и теоретических дисциплин.* | 80-100% | 5 |
| 60-80% | 4 |
| 60% | 3 |
| Менее 60 % | 0 |
| 1.4. | Систематическое повышение профессиональной квалификации | Повышение квалификации в объеме не менее 36 часов (в качестве слушателя) в соответствии с приказом руководства Школы. | Регулярно | 2 |
| Не регулярно | 0 |
| 1.5. | Участие в методической деятельности | Участие в деятельности методических объединений и других формах методической работы в активной форме (в качестве докладчика) по поручению руководства Школы. В случае отсутствия, либо неисполнения поручения об участии в методической деятельности показатель аннулируется. Участие в качестве слушателя не засчитывается. | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 1.6. | Разработка собственных методик и учебных программ | Наличие сертифицированной работы, рабочей учебной программы, разработанных за последние 2 года.В том числе засчитываются общеразвивающие программы принятые методическим и педагогическим советами Школы, утвержденные руководителем и принятые к работе. | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.7. | Наличие поступившего выпускника (выпускников)(обучающегося (обучающихся) по специальности) в профильные высшие и средне-специальные учебные заведения по итогам предыдущего учебного года | По итогам поступления балл начисляется педагогу, у которого обучался выпускник (по специальности) на протяжении предшествующего поступлению учебного года.Свидетельством о поступлении на обучение служит справка с места учебы. | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 1.8. | Наличие собственной исполнительской деятельности | **Для преподавателей музыкального отделения:** участие педагога в конкурсах педагогического мастерства, исполнительства на концертах/конкурсах, в т.ч. в составе творческих коллективов.**Для преподавателей художественного отделения:** наличие участия в конкурсах/выставках работ **Для преподавателей театральных и хореографических дисциплин**: наличие участия в конкурсах, фестивалях, концертах.*Подтверждением наличия участия в вышеуказанных мероприятиях служит приказ руководителя Школы, наградная документация за участие в мероприятии, либо справка от учредителей мероприятия.* | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.9. | Наличие в классе (группе) профессионально ориентированных учащихся обучающихся по дополнительным общеобразовательным предпрофессиональным программам в области искусств | Не менее 65 % от общего контингента учащихся у конкретного педагога. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Уровень профессионального мастерства и качество педагогической деятельности»** | **36** |
| **2. Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 2.1. | Выполнение программы творческой деятельности учащихся в части фестивально-конкурсной деятельности | Показатель рассчитывается исходя из процентного соотношения количества обучающихся у конкретного педагога по «Специальности» либо теоретическим предметам, принявших участие в фестивалях и конкурсах, олимпиадах некоммерческого типа.Подтверждением служат копии наградной документации, полученные обучающимися у конкретного педагога за выбранный период времени (месяц, квартал, год, учебный год). | 91 - 100% | 4 |
| 51-90% | 3 |
| 35-50% | 2 |
| Менее 34 % | 0 |
| 2.2. | Выполнение программы творческой деятельности учащихся в сфере концертно-просветительской и внеклассной деятельности(рассчитывается исходя из процентного соотношения количества учащихся обучающихся у конкретного педагога по «Специальности» принявших участие в концертно-просветительской и внеклассной деятельности) | Показатель рассчитывается исходя из общего количества учащихся и их соотношения к учащимся принявшим участие в концертах на базе Школы и других учреждений, выставках работ, иных просветительских мероприятиях за конкретный период стимулирования (месяц, квартал, год, учебный год). Подтверждением участия в мероприятиях служат приказы руководства Школы, справки об участии выданные организаторами мероприятий. | 91 - 100% | 4 |
| 51-90% | 3 |
| 35-50% | 2 |
| Менее 34 % | 0 |
| 2.3. | 100%укомплектованность количественным составом учащихся, обучающихся у конкретного педагога (в соответствии с номами Федеральных Государственных требований и учебных планов Школы), приказом директора. | Показатель рассчитывается по состоянию на сентябрь месяц. Баллы засчитываются с учетом наличия полной укомплектованности учащимися у каждого конкретного педагога в соответствии с ФГТ, планом школы (приказом директора), учебными планами.*- При комплектности на 30 сентября балл начисляется при каждом подсчете на протяжении учебного года (включая летний период).**- При недоборе учащихся на 30 сентября балл аннулируется на протяжении всего учебного года (включая летний период).* | Да | 2 |
| Нет | 0 |
| 2.4. | Участие педагога в организации культурно-массовых мероприятий | Участие в организации культурно-массовых мероприятий закрепленное решением педагогического совета Школы и оформленное протоколом, либо приказом руководителя Школы.При невыполнении поручений об организации культурно-массовых мероприятий показатель не засчитывается.  | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 2.5. | Участие в организации замещения временно отсутствующих преподавателей в связи с производственной необходимостью | Осуществление замещения отсутствующего педагога по предложению директора.Подтверждением наличия замещения служит приказ директора школы и выполнении работы временно отсутствующего сотрудника. | Да | 2 |
| Нет | 0 |
| 2.6. | Участие в фестивалях и конкурсах, проводимых органами исполнительной и законодательной власти всех уровней, подведомственными им органами и организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО | Каждый из показателей подпункта засчитывается один раз не зависимо от количества учащихся получивших награду одной и той же степени. Подтверждением участия служат копии наградной документации с указанием занятого места.В расчет берутся фестивали и конкурсы, проводимые при поддержке и содействии органов исполнительной и законодательной власти всех уровней, подведомственных им органов и организаций, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО. Комиссия в праве аннулировать те баллы, которые проставлены за участие в коммерческих фестивалях и конкурсах, в случаях отсутствия подтверждения некоммерческого типа того или иного мероприятия. | Гран-при | 3,25 |
| Лауреаты 1 степени | 2,25 |
| Лауреаты 2 степени | 2 |
| Лауреаты 3 степени | 1,5 |
| Дипломанты 1 степени | 1,25 |
| Дипломанты 2 степени | 1 |
| Дипломанты 3 степени | 0,5 |
| Участники | 0,25 |
| Участие не принималось | 0 |
| **Максимальный балл по направлению****«Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ»** | **28** |
| **3. Трудовая и исполнительская дисциплина** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 3.1. | Соблюдение Устава, локальных нормативных актов, должностных инструкций, исполнение приказов | Отсутствие в выбранном периоде за который производится стимулирование (месяц, квартал, год, учебный год) замечаний, нареканий со стороны руководства Школы, контролирующих и проверяющих органов. | Полностью | 4 |
| Не полностью | 0 |
| 3.2. | Своевременное исполнение указаний и поручений руководства | Отсутствие нарушений сроков по выполнению поручений вышестоящего руководства.Нарушение сроков выполнения либо неисполнение поручений аннулирует баллы данного подпункта. | Полное и своевременное исполнение | 3 |
| Не полное/не своевременное исполнение/неисполнение | 0 |
| 3.3. | Посещение внеурочных учебных мероприятий в соответствии с планами отделений (Школы) | В соответствии с планом работы Школы, либо по поручению руководства Школы педагоги обязаны посещать академические концерты, экзамены, технические зачеты, методические мероприятия и т.п. В случае отказа от посещения вышеуказанных мероприятий в конкретно взятом периоде, баллы при стимулировании не засчитываются. | Посещение в соответствии с планом | 2 |
| Не посещение | 0 |
| 3.4. | Обеспечение контроля и исполнения, своевременного ведения приемной и текущей документации, на протяжении месяца, квартала, календарного/учебного года. | При 100% обеспечении контроля и исполнения своевременного ведения приемной и текущей документации, отсутствии замечаний показатель считается исполненным.В случае не своевременного оформления документации показатель аннулируется. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 3.5. | Ведение в установленном порядке учебной документации, выставление оценок в классный журнал, своевременное предоставление администрации Школы планов, отчетов, по учебной работе, информации о выбытии учащихся, проблемах с успеваемостью, и т.п. |  Своевременное оформление и сдача (в том числе для проверки) календарных планов, личных дел учащихся, классных журналов, иной документации ведение которой входит в обязанности педагога. | В полном объеме | 3 |
| Практически в полном объеме | 2 |
| Не в полном объеме | 0 |
| 3.6. | Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности | Отсутствие замечаний со стороны руководства, проверяющих и контролирующих органов. В том числе контроль за соблюдением техники безопасности учащихся во время пребывания в Школе.  | Без замечаний | 3 |
| С замечаниями | 0 |
| 3.7. | Проведение своевременных инструктажей обучающихся | Наличие отметки в журналах проведения инструктажей с обучающимися согласно поручению руководства Школы. | Есть | 2 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Трудовая и исполнительская дисциплина»** | **20** |
| **4. Информационное обеспечение деятельности**  |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 4.1. | Владение и использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий | Использование в работе мультимедиа аппаратуры, компьютерной техники, МФУ, и владение мессенджерами для поддержания связи с родителями (законными представителями учащихся). | Использует | 3 |
| Не использует | 0 |
| 4.2. | Обеспечение своевременности размещения информации на официальном сайте Школы по итогам собственной творческой деятельности | Своевременность размещения (не позже 3-х дней со дня проведения мероприятия). | Полностью | 3 |
| Частично | 2 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Информационное обеспечение деятельности»** | **6** |
| **5. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством** **предоставляемых образовательных услуг** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 5.1. | Участие в проведении мониторингов качества образовательной деятельности и удовлетворенности качеством образовательных услуг участников образовательного процесса. | Участие педагога в проведении мониторингов (опросов/тестов) проводимых с целью выявления удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образовательных услуг, оказываемых в Школе.*При сборе информации с нарушением сроков, либо не полном охвате количества опрашиваемых, отказе от содействия в проведении мониторинга, баллы аннулируются.* | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 5.2. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся | Наличие проведенных родительских собраний, классных концертов, открытых уроков с посещением их родителями, привлечение родителей учащихся к аттестационным мероприятиям (в качестве зрителей) в соответствии с годовым планом работы Школы. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 5.3. | Отсутствие конфликтных ситуаций с учащимися, родителями учащихся, коллегами. | При наличии подтвержденного конфликта баллы аннулируются с момента его выявления и до конца учебного года.  | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых образовательных услуг»** | **10** |
| **Максимальная сумма баллов в таблице № 4** **«Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей»** | **100** |

**Таблица № 4.1.**

**Определение размера стимулирующих выплат за эффективность труда и качество работы педагогических работников учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество набранных баллов** | **Размер стимулирующей выплаты****рассчитываемый в процентном соотношении от оклада (должностного оклада) работника** |
| 0-49 | 0 % |
| 50-55  | 30% |
| 56-70  | 40% |
| 71-75  | 50% |
| 76-85  | 60% |
| 86-95  | 70% |
| 96-100 | 80% |

**Таблица № 5**

**Критерии и показатели**

**эффективности деятельности концертмейстера**

|  |
| --- |
| **1. Уровень профессионального мастерства и качество концертмейстерской деятельности** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 1.1. | Соответствие репертуара рабочим учебным и образовательным программам Школы | Показатель засчитывается при полном соответствии учебного процесса учебным и образовательным программам Школы, о чем свидетельствует отсутствие замечаний со стороны руководства Школы, проверяющих и контролирующих органов. При наличии замечаний/предписаний педагог получает 0 баллов. | Полное соответствие | 4 |
| Не полное соответствие | 2 |
| Не соответствие | 0 |
| 1.2. | Наличие квалификационной категории | Показатель рассчитан на стимулирование сотрудников к получению и повышению квалификационной категории.При наличии соответствующей категории, педагог получает соответствующее количество баллов. | Высшая | 4 |
| Первая | 3 |
| Квалификационная категория отсутствует | 0 |
| 1.3. | Систематическое и своевременное повышение уровня профессиональной квалификации | Повышение квалификации в объеме не менее 36 часов (в качестве слушателя) в соответствии с приказом руководства Школы | регулярно | 3 |
| Не регулярно | 0 |
| 1.4. | Участие в методической деятельности | Участие в деятельности методических объединений и других формах методической работы в активной форме (в качестве докладчика) по поручению руководства Школы. В случае отсутствия, либо неисполнения поручения об участии в методической деятельности показатель аннулируется. Участие в качестве слушателя не засчитывается. | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.5. | Разработка собственных методик и учебных программ | Наличие сертифицированной работы, рабочей учебной программы, разработанной за последние 2 года.В том числе засчитываются общеразвивающие программы принятые методическим и педагогическим советами Школы, утвержденные руководителем и принятые к работе. | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 1.6. | Наличие собственной исполнительской деятельности | Участие концертмейстера в конкурсах педагогического мастерства, исполнительства, на концертах, в т.ч. в составе творческих коллективов | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.7. | Качественное музыкальное сопровождение образовательного процесса | Сложность репертуара, авторские обработки, умение транспонировать, импровизировать, подбор сопровождения по слуху. Отсутствие жалоб со стороны коллег. | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 1.8. | Музыкальное сопровождение концертмейстером выступлений детей в конкурсах, фестивалях, смотрах | Регулярность музыкального сопровождения концертмейстером выступлений детей в конкурсах, фестивалях, смотрах (по поручению руководства Школы) | Систематически | 5 |
| Эпизодически | 2 |
| 1.9. | Создание и оформление аранжировок музыкальных произведений, авторских композиций | Наличие созданных и оформленных аранжировок музыкальных, произведений, авторских композиций | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.10. | Использование концертмейстером в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик | Использование концертмейстером в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению «Уровень профессионального мастерства и качество педагогической деятельности»** | **42** |
| **2. Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ.** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 2.1. | Участие концертмейстера в организации культурно-массовых мероприятий | Участие в организации культурно-массовых мероприятий закрепленное решением педагогического совета Школы и оформленное протоколом, либо приказом руководителя Школы.При невыполнении поручений об организации культурно-массовых мероприятий показатель не засчитывается. | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 2.2. | Участие в организации замещения временно отсутствующих концертмейстеров (педагогов) в связи с производственной необходимостью | Осуществление замещения отсутствующего педагога по предложению директора.Подтверждением наличия замещения служит приказ директора школы и выполнении работы временно отсутствующего сотрудника. | Систематически | 5 |
| Не систематически | 1 |
| Нет | 0 |
| 2.3. | Участие концертмейстера в организации культурно-массовых мероприятиях | Участие в организации культурно-массовых мероприятий закрепленное решением педагогического совета Школы и оформленное протоколом, либо приказом руководителя Школы.При невыполнении поручений об организации культурно-массовых мероприятий показатель не засчитывается. | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 2.4. | Выполнение программы творческой деятельности учащихся в сфере концертно-просветительской и внеклассной деятельности(рассчитывается исходя из процентного соотношения количества учащихся обучающихся у конкретного педагога по «Специальности» принявших участие в концертно-просветительской и внеклассной деятельности) | Показатель рассчитывается исходя из общего количества учащихся и их соотношения к учащимся принявшим участие в концертах на базе Школы и других учреждений, выставках работ, иных просветительских мероприятиях за конкретный период стимулирования (месяц, квартал, год, учебный год).Подтверждением участия в мероприятиях служат приказы руководства Школы, справки об участии выданные организаторами | 91-100% | 3 |
| 51-91% | 2 |
| 35-50% | 1 |
| Менее 34% | 0 |
| 2.5. | Исполнение поручений директора, не входящих в круг трудовых обязанностей концертмейстера | Исполнение поручений директора, не входящих в круг трудовых обязанностей концертмейстера | Да | 2 |
| Нет | 0 |
| 2.6. | Шефская работа по оказанию помощи д. садам, школам, библиотекам и т.д. | По поручению руководства Школы | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 2.7. | Участие в обновлении музыкального репертуара детского коллектива | По согласованию с руководством Школы и с педагогами преподающими «Специальность» |  | 3 |
|  | 0 |
| 2.8. | Участие концертмейстера в работе над редактированием учебных программ в части касающейся репертуара  | Музыкальная часть образовательной программы, составление рекомендаций по репертуару и т.д.Предложения концертмейстера должны быть приняты педагогическим советом Школы и соответствующие изменения должны быть внесены в образовательные программы. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению****«Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ»** | **27** |
| **3.** | **Трудовая и исполнительская дисциплина** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 3.1. | Соблюдение Устава, локальных нормативных актов, выполнение приказов | Отсутствие в выбранном периоде за который производится стимулирование (месяц, квартал, год, учебный год) замечаний, нареканий со стороны руководства Школы, контролирующих и проверяющих органов. | Полностью | 3 |
| Не полностью | 0 |
| 3.2. | Своевременное исполнение указаний и поручений руководителей | Отсутствие нарушений сроков по выполнению поручений вышестоящего руководства.Нарушение сроков выполнения либо неисполнение поручений аннулирует баллы данного подпункта. | Полностью | 3 |
| Не полностью | 0 |
| 3.3. | Посещение внеурочных учебных мероприятий в соответствии с планами отделений (Школы) | В соответствии с планом работы Школы, либо по поручению руководства Школы сотрудники обязаны посещать академические концерты, экзамены, технические зачеты, методические мероприятия | Посещение в соответствии с планом | 2 |
| Не посещение | 0 |
| 3.4. | Обеспечение контроля и исполнения, своевременного ведения приемной и текущей документации, на протяжении месяца, квартала, календарного/учебного года. | При 100% обеспечении контроля и исполнения своевременного ведения приемной и текущей документации, отсутствии замечаний показатель считается исполненным.В случае не своевременного оформления документации показатель аннулируется. | В полном объеме | 4 |
| Практически в полном объеме | 1 |
| Не в полном объеме | 0 |
| 3.5. | Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности | Отсутствие замечаний со стороны руководства, проверяющих и контролирующих органов.В том числе контроль за соблюдением техники безопасности учащихся во время пребывания в Школе. | Без замечаний | 3 |
| С замечаниями | 0 |
| **Максимальный балл по направлению****«Трудовая и исполнительская дисциплина»** | **15** |
| **4. Информационное обеспечение деятельности** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 4.1. | Владение и использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий | Использование в работе мультимедиа аппаратуры, компьютерной техники, МФУ, и владение мессенджерами для поддержания связи с родителями (законными представителями учащихся). | Использует | 3 |
| Не использует | 0 |
| 4.2. | Обеспечение своевременности размещения информации на официальном сайте Школы по итогам собственной творческой деятельности | своевременность размещения (не позже 3-х дней со дня проведения мероприятия) | Полностью | 3 |
| Частично | 1 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению****«Информационное обеспечение деятельности»** | **6** |
| **5. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством****предоставляемых образовательных услуг** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 5.1. | Участие в проведении мониторингов качества образовательной деятельности и удовлетворенности качеством образовательных услуг участников образовательного процесса | Участие педагога в проведении мониторингов (опросов/тестов) проводимых с целью выявления удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образовательных услуг, оказываемых в Школе.*При сборе информации с нарушением сроков, либо не полном охвате количества опрашиваемых, отказе от содействия в проведении мониторинга, баллы аннулируются.* | нет | 3 |
| да | 0 |
| 5.2. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся | Наличие проведенных родительских собраний, классных концертов, открытых уроков с посещением их родителями, привлечение родителей учащихся к аттестационным мероприятиям (в качестве зрителей) в соответствии с годовым планом работы Школы. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 5.3. | Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями учащихся и коллегами | При наличии подтвержденного конфликта баллы аннулируются с момента его выявления и до конца учебного года. | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению****«Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых образовательных услуг»** | **10** |
| **Максимальная сумма баллов в таблице № 4****«Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей»** | **100** |

**Таблица № 5.1.**

**Определение размера стимулирующих выплат за эффективность труда и качество работы концертмейстеров**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество набранных баллов** | **Размер стимулирующей выплаты****рассчитываемый в процентном соотношении от оклада (должностного оклада) работника** |
| 0-49 | 0 % |
| 50-55  | 30% |
| 56-70  | 40% |
| 71-75  | 50% |
| 76-85  | 60% |
| 86-95  | 70% |
| 96-100 | 80% |

 **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и секретаря учебной части**

3.1. Заработная плата директора учреждения и секретаря учебной части состоит из должностного оклада, суммированного с выплатами компенсационного и стимулирующего характера (за работу в сельской местности, за выслугу лет, за интенсивность и высокие результаты в работе).

3.2. Должностные оклады директора учреждения и секретаря учебной части определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Размер должностного оклада директора учреждения и секретаря учебной части приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

Заработная плата директора учреждения и секретаря учебной части формируется из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат и рассчитывается по следующей формуле:

**Зпр = Одр+К+Ср, где:**

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**К** - выплаты компенсационного характера (0,25 % сельские);

**Ср** – стимулирующие выплаты руководителя.

 Оклад (должностной оклад) директора учреждения и секретаря учебной части формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда, коэффициентов и надбавок.

 Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

 Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, директору учреждения определяются в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера секретарю учебной части устанавливает директор учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размеры выплат стимулирующего характера и секретаря учебной части определяются в соответствии с таблицей № 6 положения.

Компенсационные выплаты директору учреждения и секретарю учебной части устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливает Руководитель отдела по делам культуры и спорта Каширского муниципального района при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.3. Конкретный процент выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района по итогам календарного года, квартала, месяца.

3.4. Премирование директора учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.5. Целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются распоряжением администрации Каширского муниципального района.

3.6. Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения следует определять с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителя и работников учреждения.

3.8. Должностной оклад секретаря учебной части устанавливаются на 51,44 % ниже должностного оклада директора учреждения.

3.9. На директора учреждения, секретаря учебной части распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, секретаря учебной части, рассчитывается за календарный год, из среднемесячной заработной платы основных работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

**Таблица № 6**

**Определение размера стимулирующих выплат**

**за эффективность труда и качество работы секретаря учебной части**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Условия****показателя** | **Оценка показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний в ведении документов в соответствии с утвержденной номенклатурой иинструкцией по делопроизводству | Отсутствие | 8 |
| Наличие замечаний | 0 |
| 2. | Оперативное доведение информации до исполнителя | Да | 8 |
| Нет | 0 |
| 3. | Своевременное оформление документов на хранение иуничтожение | Да | 8 |
| Нет | 0 |
| 4. | Своевременное заполнение и качественное ведениедокументации | Да | 9 |
| Нет | 0 |
| 5. | Отправка корреспонденции в установленные сроки | Да | 9 |
| Нет | 0 |
| 6. | Отсутствие замечаний контролирующих органов поведению документации и делопроизводству и отсутствие жалоб со стороны сотрудников | Отсутствие | 9 |
| Наличие | 0 |
| 7. | Отсутствие случаев несвоевременного выполнениязаданий руководителя в установленные сроки | Своевременное выполнение | 9 |
| Несвоевременное выполнение | 0 |
| 8. | Соблюдение сроков предоставления отчетной и инойдокументации, стоящей на контроле | Соблюдение сроков | 8 |
| Не соблюдение сроков | 0 |
| 9. | Высокий уровень качества формируемых документов и соответствие его требованиям (отсутствиеорфографических и содержательных ошибок) | Да | 8 |
| Нет | 0 |
| 10. | Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформлениедокументов в архив | Да | 8 |
| Нет | 0 |
| 11. | Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса | Отсутствие | 8 |
| Наличие | 0 |
| 12. | Участие в мероприятиях, проводимых учреждением | Да | 8 |
| Нет | 0 |
| **Максимальное количество баллов** |  | **100** |

**Таблица № 6.1.**

**Определение размера стимулирующих выплат за эффективность труда и качество работы секретаря учебной части**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество набранных баллов** | **Размер стимулирующей выплаты****рассчитываемый в процентном соотношении от оклада (должностного оклада) работника** |
| 0-49 | 0 % |
| 50-55  | 30% |
| 56-70  | 40% |
| 71-75  | 50% |
| 76-85  | 60% |
| 86-95  | 70% |
| 96-100 | 80% |

 **4. Иные выплаты**

4.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения, коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Материальная помощь директору учреждения выплачивается в соответствии с приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.3. Материальная помощь оказывается работникам учреждения при наступлении особых случаев (при представлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – в размере до одного оклада (должностного оклада);

- в связи со смертью ближайших родственников работника;

- в связи с продолжительной болезнью (более 1 месяца) или при существенных расходах на лечение работника или его несовершеннолетних детей;

- в связи с профессиональным праздником.

4.4. При наличии экономии фонда оплаты труда, на основании письменного заявления сотрудников учреждения им выплачивается единовременная выплата в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску.

**5. Другие вопросы оплаты труда работников**

5.1. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.2. В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

5.3. Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

* выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг.

**6. Доплата за наставничество**

 6.1. При поручении сотруднику организации работы наставника с молодыми специалистами, имеющими стаж работы от 0 до 3 лет, либо студентами, проходящими практику и закрепленными приказом руководителя учреждения за определенным работником школы размер доплаты при увеличении объема работы (без освобождения от основной работы) оплачивается в соответствии с отработанной учебной нагрузкой, при наличии экономии фонда оплаты труда.

**Приложение № 1
к Положению**

 **ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

\* - под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

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

**Приложение № 2
к Положению**

 **ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ МКУДО «КАШИРСКАЯ ДШИ»**

**НА «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ ГОДА**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО****преподавателя** | **Предмет** | **Категория** | **Оклад** | **Должностной оклад** | **Размер повышающего коэффициента за категорию** | **Сумма от повышающего коэффициента за категорию** | **Стаж педагогической работы** | **Сумма за стаж педагогической работы** | **Количество часов в неделю** | **Занимаемая ставка по нагрузке** | **Выплата компенсационного характера (25% сельские)** | **Стимулирующие выплаты** | **ИТОГО ФЗП в месяц Оклад+ сельские** | **Примечание** |
| **1.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Итого по преподавателям:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Итого по концертмейстерам:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Всего:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Коэффициент за стаж** |
| **5-10 лет** | **10 %** |
| **10-15 лет** | **15 %** |
| **15-20 лет** | **20 %** |
| **20-25 лет** | **25 %** |
| **Свыше 25 лет** | **30 %** |

|  |
| --- |
| **Коэффициент за категорию** |
| **Высшая** | **15%** |
| **Первая** | **10%** |

**Директор МКУДО «Каширская ДШИ» *подпись* Ф.И.О.**

 **М.П.**

**Приложение № 3
к Положению**

 **РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

|  |  |
| --- | --- |
|  Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Должностной оклад (ставка заработной платы),рублей |
| ПКГ должностей работников МКУДО «Каширская ДШИ» |
| 2 квалификационный уровень (преподаватель, концертмейстер) | 20 358  |

**Приложение № 4
к Положению**

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА, СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

|  |  |
| --- | --- |
|  Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Должностной оклад (ставка заработной платы),рублей |
| ПКГ должностей работников МКУДО «Каширская ДШИ» |
| Директор | 24 730 |
| Секретарь учебной части | 12 722 |
| 1 квалификационный уровень (уборщик производственных и служебных помещений) | 16 242 |