

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств №2 им. С.С. Прокофьева»
города Владимира

Согласовано:
И.о. начальника управления культуры
Администрации г. Владимира
Е.А. Ермакова
«___» _____ 20__ года



Утверждаю
И.о. директора МАУДО «ДШИ № 2»
«Детская школа искусств №2
им. С.С. Прокофьева»
города Владимира В.М. Сайгушкина
«___» _____ 20__ года



Мнение представительного органа
работников учтено:

1. Профсоюзный комитет Работников
культуры

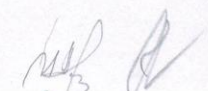
Письмо о согласии с проектом
№ _____ от _____

2. Профсоюзный комитет Работников
гос. учреждений и общественного
обслуживания РФ

Письмо о согласии с проектом
№ _____ от _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №2 им. С.С. Прокофьева»
города Владимира**

г. Владимир
2024 год



1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда Работников (далее Работников) МАУДО «ДШИ №2» (далее Положение) распространяется на Работников МАУДО «ДШИ №2» (далее «Школа»).

1.2. Система оплаты труда (далее СОТ) Работников Школы устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда Работников Школы;
- уровня реального содержания заработной платы Работников Школы;
- мотивации педагогических и руководящих работников Школы к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности Школы, в том числе путем создания условий для привлечения к работе в Школе высококвалифицированных специалистов;

1.3. СОТ работников Школы устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами администрации города Владимира

1.4. Заработная плата Работников Школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — это минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы Работника Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Школа осуществляет ее индексацию в случае принятия соответствующего нормативного правового акта органами государственной власти субъекта РФ в порядке, установленном данным актом.

Сумма индексации начисляется и выплачивается одновременно с начислением и выплатой заработной платы за месяц, доходы за который подлежат индексации.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей (профессий):

- 1.6.1 Учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3856 рублей;
- 1.6.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 4478 рублей;
- 1.6.3. Педагогических работников- 8110 рублей;
- 1.6.4. Руководителей структурных подразделений - 11242 рубля;
- 1.6.5. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 3880 рублей;
- 1.6.6. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 4062 рубля;
- 1.6.7. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 5013 рублей;

1.6.8. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 3579 рублей;

1.6.9. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 4062 рубля;

1.6.10. Профессиональной квалификационной группы "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" - 8737 рублей;

1.6.11. Профессиональной квалификационной группы "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" - 3362 рубля;

1.6.12. Профессиональной квалификационной группы "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" - 3814 рублей.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Школы (за исключением директора, заместителя директора) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Школы устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы Работников Школы (Приложение 1 к настоящему Положению).

1.9. Оплата труда библиотечных и других Работников Школы, осуществляется в соответствии с отраслевыми Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений. (Оплата труда библиотекаря, реставратора духовых инструментов, костюмера осуществляется в соответствии с постановлением главы города Владимира от 19.09.2008г. № 3482 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры»).

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы Работников Школы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Директор Школы обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, концертмейстеров, других Работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы) тарификационные списки (Приложение 2 к настоящему Положению);
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы Работников Школы.

1.12. Фонд оплаты труда работников Школы формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Школу, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Школы формируется на основании утвержденных тарификационных списков, штатного расписания, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется отдельно по руководителям, их заместителям и остальным работникам Школы в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Школы в фонде оплаты труда Школы устанавливается в размере не более 40%, работников основного персонала - в размере не менее 60%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, определен Приложением 7 к настоящему Положению.

1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работы.

1.14. Информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается Учредителем ежегодно до 10 марта на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе, соответствующего Школе.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников Школы.

2.1. Педагогическим работникам Школы в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы):

Должность	Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы
1	2
Преподаватели	18 часов в неделю
Концертмейстеры	24 часа в неделю

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Ставки заработной платы работников, перечисленных в п. 2.1, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 2.1, составляет 40 часов в неделю.

2.4. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов 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», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Школы и Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Школы либо Правилами внутреннего трудового распорядка Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается Директором Школы с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае

изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и концертмейстерам, для которых данная Школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Преподавателям и концертмейстерам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться Директором Школы, определяется Учредителем Школы, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей Директора), Директором Школы при участии Представительного органа. Преподавательская работа в той же Школе для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе (включая Директора, заместителей Директора), а также преподавателям и концертмейстерам и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели и концертмейстеры, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка преподавателя и концертмейстера Школы, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждениях дополнительного образования детей, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено Директору Школы с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный

год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся, групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.7. Преподавателям и концертмейстерам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата.

2.8. Преподавателям и концертмейстерам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.9. Преподавательская работа Директора Школы (заместителей Директора Школы) и других работников Школы без занятия штатной должности в Школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время:

- для Директора с согласия Учредителя;

- для других работников Школы с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы преподавателям и концертмейстерам (тарификация).

3.1. Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров Школы определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для преподавателей и концертмейстеров Школы – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для преподавателей и концертмейстеров, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;
- для работников культуры, привлекаемых в качестве преподавателей и концертмейстеров - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.2. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год на начало учебного года утверждается директором Школы по согласованию с Учредителем, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда преподавателей и концертмейстеров и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

3.4. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.5. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров Школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Школу;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п.3.1. настоящего Положения при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на пять (количество рабочих дней в неделю), а затем на двенадцать (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя или концертмейстера, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Директор Школы в пределах фонда оплаты труда Школы, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных Работников Школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных и других работ.

№ п/п	Специалисты	Коэффициент
1	Профессор, доктор наук, Лицо, имеющее звание «Народный»	0,20
2	Доцент, кандидат наук, Лицо, имеющее звание «Заслуженный»	0,15
3	Преподаватель, Лицо, не имеющее званий	0,10

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставку почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания "Заслуженный", - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

5.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

-за первую половину месяца- 21 числа текущего месяца;

-за вторую половину месяца- 06 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6. Выплаты компенсационного характера.

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением, локальными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными 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).

6.4. За работу с неблагоприятными условиями труда:

6.4.1. Предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) в соответствии с Перечнем (Приложение 3 к Положению). Конкретный размер доплаты работникам определяется Школой в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.5. 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), устанавливаются:

6.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

- сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.5.4. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35%.

6.5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере 10 % тарифной ставки (оклада).

7. Выплаты стимулирующего характера.

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Коллективным договором, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за высокое профессиональное мастерство;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за выполнение особо важных и сложных работ;
- за наличие учёных степеней, почётных званий;
- выплаты выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- за внедрение новых форм и методов работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за государственные и правительственные награды.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются Директором Школы с учетом мнения представительного органа работников (Приложение 6 к настоящему Положению).

7.3. В целях стимулирования работников учреждений к достижению высоких

результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

7.4. Учредитель может устанавливать Директору Школы выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Школы.

Показатели и условия стимулирования труда Директора Школы, позволяющие оценить результативность и качество работы Школы, определяются Учредителем самостоятельно.

7.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Работникам на определённый срок при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряжённость работы (учитывается количество мероприятий, проводимых в Школе, соблюдение установленных сроков проведения мероприятий, иные показатели интенсивности и напряженности работы);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Школы;
- непосредственное участие в реализации федеральных, областных, городских целевых программ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб с их стороны);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

За качество выполняемых работ Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;
- до одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при награждении наградами Владимирской области, органов местного самоуправления города Владимира.

7.7. Выплаты за высокое профессиональное мастерство устанавливаются Работникам с целью стимулирования Работников Школы к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту в пределах фонда оплаты труда Школы.

Критериями определения размеров выплаты являются:

- достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;

- выполнение заданий особой важности, сложности и срочности;
- подготовка победителей конкурсов, фестивалей, выставок, призеров олимпиад различного уровня;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- организация и проведение мероприятий общегородского и областного уровней;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы.

7.8. Выплаты за выслугу лет включают в себя:

7.8.1. Надбавка за выслугу лет выплачивается постоянным штатным работникам, в том числе лицам, работающим по совместительству в Школе, за исключением работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ в следующих размерах:

- от 3 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

В стаж работы в отрасли культуры, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;
- время работы на выборных, освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных Силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- время работы в учреждениях культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;
- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культуры, централизованных бухгалтериях при органах управления культуры.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающим право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

7.8.2. Расчет размера выплат производится на основании:

- установленного стажа работы Работника, в порядке, определенном разделом 11 настоящего Положения, и
- коэффициента стажа работы (Таблица 3 Приложения 1 к настоящему Положению).

7.8.3. Выплаты библиотекарю Школы в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности производятся по схеме:

- от 5 до 10 лет — 20%;
- от 10 до 20 лет — 30%;
- от 20 до 25 лет — 35%;
- свыше 25 лет — 40%.

7.9. Выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.10. Выплаты за наличие учёной степени, почётного звания устанавливаются:

7.10.1. педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР -20%;

7.10.2. работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

а) руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20 %;

б) педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

в) кандидатам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) -20%;

г) докторам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%.

Работникам, имеющим Почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию.

7.11. Выплаты выпускникам очных отделений высшего профессионального и среднего профессионального образования в течение первых двух лет после окончания учебного заведения, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности устанавливаются (с учетом нагрузки) в пределах:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;

- с высшим профессиональным образованием - 30%;

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;

- со средним профессиональным образованием - 25%.

7.12. Выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников, устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда.

7.13. Выплаты за внедрение новых форм и передовых методов работы устанавливаются локальными актами Школы за инициативу, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда в пределах фонда оплаты труда Школы. Максимальными размерами данные выплаты не ограничиваются.

Критериями определения размеров выплат являются:

- разработка новых учебных программ и методического материала;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

- проведение экспериментальной работы;

- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях).

7.14. Премии по итогам работы (за квартал, год) могут быть выплачены с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии определяется Директором самостоятельно как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

По решению Директора Школы Работники, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение Директора Школы о лишении премии Работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

При увольнении Работника по собственному желанию до истечения установленного периода Работнику может выплачиваться премия по итогам работы пропорционально отработанному периоду.

7.15. Выплата за государственные и правительственные награды устанавливаются в размере десяти процентов оклада (должностного оклад), ставки заработной платы.

7.16. Выплаты стимулирующего характера по решению Директора Школы в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда Работников, производятся:

- заместителям директора и иным Работникам, подчиненным Директору непосредственно, - по представлению Директора Школы;
- руководителям структурных подразделений Школы и иным Работникам, подчиненным заместителям Директора, – по представлению заместителей Директора Школы;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Школы, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения Школы.

7.17. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах.

7.18. В целях усиления материальной заинтересованности работников МАУДО «ДШИ №2» в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и при наличии соответствующего финансирования возможны дополнительные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в соответствии с разработанными критериями:

№	Критерий	Балл
Учебно – воспитательная и образовательная деятельность (сохранность контингента, качественный показатель, внеурочная воспитательная работа)		
1	Оценка сохранности контингента учащихся за отчетный период	
	<i>для преподавателей индивидуальных дисциплин:</i>	
	100%	2 балла
	менее 100% по объективным причинам (академический отпуск по болезни, отчисление в связи с переездом)	1 балл
	менее 100% по заявлению об отчислении или переводе к другому преподавателю	0 баллов
<i>для преподавателей теоретических, хоровых дисциплин, искусство театра, ИЗО:</i>		

	не менее 95%	2 балла
	менее 95% по объективным причинам (академический отпуск по болезни, отчисление в связи с переездом)	1 балл
	менее 100% по заявлению об отчислении или переводе к другому преподавателю	0 баллов
2	Оценка качественного показателя успеваемости учащихся за отчетный период	
	<i>для преподавателей индивидуальных дисциплин: (0,5 балла за одного отличника, но всего не более 5 баллов;</i>	
	на «отлично»	0,5 – 5 баллов
	<i>для преподавателей теоретических, хоровых дисциплин, искусство театра, ИЗО:</i>	
	не менее 75 % на «хорошо» и «отлично» от общего числа учеников	5 баллов
	оценки «неудовлетворительно» или «неаттестован»	0 баллов за весь критерий
3	Оценка организации внеурочной воспитательной работы (родительские собрания с концертом класса, отчетные концерты отделов, мероприятия посвященные календарным датам, тематические мероприятия, сольный концерт учащегося, творческий вечер, имиджевое мероприятие школы)	
	<i>родительское собрание с концертом класса:</i>	
	преподаватель	0,5 балла
	концертмейстер	0,5 балла
	<i>отчетные концерты отделов (за одно выступление 0,5, но не более 2 баллов):</i>	
	проведение	1 балл
	участие в качестве преподавателя солиста ученика	0,5 балла
	участие в качестве концертмейстера	0,5 балла
	<i>мероприятия посвященные календарным датам (за одно выступление 0,5, но не более 2 баллов):</i>	
	проведение	1 балл
	участие в качестве преподавателя солиста ученика	0,5 балла
	участие в качестве концертмейстера	0,5 балла
	<i>тематические мероприятия (за одно выступление 0,5, но не более 2 баллов):</i>	
	подготовка сценария и организация	2 балла
	проведение	1 балл
	участие в качестве преподавателя солиста ученика	0,5 балла
	участие в качестве концертмейстера	0,5 балла
	<i>сольный концерт учащегося</i>	
	преподаватель	3 балла
	концертмейстер класса	3 балла
	концертмейстеры	1 балл
	участие в концерте - соло	0,5 балла
	участие в концерте - концертмейстер	0,5 балла
	<i>Творческий вечер</i>	
	подготовка сценария и организация	3 балла
	проведение	2 балла
	концертмейстер вечера	3 балла
	концертмейстеры	1 балл
	участие в концерте - соло	1 балл
	участие в концерте - концертмейстер	1 балл
	<i>Организация и проведение имиджевого мероприятия</i>	
	выступление преподавателя - солиста	3 балла
	выступление концертмейстера преподавателя - солиста	3 балла
	<i>выступление коллектива:</i>	
	- преподаватель (дирижер)	3 балла

	- концертмейстер	3 балла
	- концертмейстер (иллюстратор)	1 балл
	выступление учащегося солиста:	
	преподаватель	3 балла
	концертмейстер	3 балла
Творческая и научно – методическая работа (обучающие программы, методические разработки, аранжировки, курсы повышения квалификации, конкурсы педагогического мастерства, конкурсы учащихся)		
4	Обучающие программы:	
	разработка и реализация предпрофессиональной обучающей программы по инструменту или по предмету с рецензией	1балл (внутренняя) 2 балла (внешняя)
	разработка и реализация рабочих программ по предмету дополнительного образования с рецензией	1-2 балла
	разработка и внедрение в обучение авторской программы со всем пакетом документов	5 баллов
	обобщение опыта работы по программе предпрофессионального обучения по классам: доклад, реферат, статья, методическое пособие	1-4 баллов
5	Методические разработки:	
	тематические доклады и рефераты	1 балл
	хрестоматии	3 балла
	авторские нотные сборники	5 баллов
	авторские методики	5 баллов
	презентации	2 балла
	видеоролики открытых уроков	3 балла
	видеоролики мероприятия	3 балла
6	Курсы повышения квалификации	
	<i>участие как приглашенный преподаватель (концертмейстер) для выступления:</i>	
	с докладом	2 балла
	обмен опытом	2 балла
	открытый урок	2 балла
	концерт класса	2 балла
	выступление коллектива	2 балла
	<i>внеплановые курсы повышения квалификации с предъявлением сертификата или соответствующего документа, оплаченные самостоятельно</i>	1 балл
7	Конкурсы педагогического мастерства	
	<i>школьный</i>	
	Лауреат	0,5 балл
	Гран - при	1 балл
	<i>Открытый городской, в т.ч. КОМО</i>	
	Дипломант	0,5 балл
	Лауреат	1 балл
	Гран - при	2 балла
	<i>областной</i>	
	Дипломант	1 балл
	Лауреат	2 балла
Гран - при	3 балла	
<i>Всероссийский (3-х уровневый)</i>		

	I тур	1 балл
	II тур	2 балла
	III тур	3 балла
	Гран - при	4 балла
8	Конкурсы учащихся различного уровня	
	школьный (за ученика преподавателю и концертмейстеру, но не более 2 баллов)	
	участник	0 баллов
	дипломат	0,5 балла
	Лауреат	0,5 балла
	Гран - при	1 балл
	городской, в т.ч. КОМО (за ученика преподавателю и концертмейстеру, но не более 5 баллов)	
	участник	0 баллов
	дипломат	0,5 балла
	Лауреат	1 балл
	Гран - при	2 балла
	областной (за ученика преподавателю и концертмейстеру, но не более 10 баллов)	
	участник	0,5 балла
	дипломат	1 балл
	Лауреат	2 балла
	Гран - при	3 балла
	Всероссийский, Международный с грифом Министерство культуры РФ (за ученика преподавателю и концертмейстеру, но не более 10 баллов)	
	участник	1 балл
	дипломат	2 балла
	Лауреат	3 балла
Гран - при	4 балла	
Коммерческий конкурс – фестиваль		
	участие	1 балл
Культурно – просветительская и концертная деятельность («Школьная филармония»; концерты в ДОУ и СОШ; мероприятия совместные с другими учреждениями культуры; участие в мероприятиях, проводимых в рамках тематических программ РФ, региона, города, района в соответствии с возрастными ограничениями; работа по набору для поступления в ДШИ, посещение абонементных концертов, участие в социально-значимых мероприятиях, не связанных с профессиональной деятельностью)		
9	«Школьная филармония»	
	подготовка сценария и организация	2 балла
	проведение мероприятия	1 балл
	участие в качестве преподавателя учащегося – солиста (<i>по 0,5 за выступление, но не более 2 баллов</i>)	0,5 балла
	участие в качестве концертмейстера мероприятия	2 балла
	участие в качестве концертмейстера	1 балл
10	Концерты в ДОУ и СОШ (не более 2 мероприятий в четверть)	
	<i>Проведение сборного концерта</i>	
	сопровождение детей по приказу	1 балл
	ведение концерта	1 балл
	участие в концерте ученика (<i>по 0,5 за ученика, но не более 1 балла</i>)	0,5 балла
	участие в концерте концертмейстера	1 балл
	<i>Тематические концерты – беседы с учащимися одного класса</i>	
	сопровождение детей по приказу	1 балл
составление сценария	1 балл	
	ведение, интеробщение	1 балл

	участие в концерте концертмейстера	1 балл
11	Участие в тематических проектах:	
	<i>Российской Федерации</i>	
	в качестве солиста	3 балла
	в качестве концертмейстера	3 балла
	сопровождение учащихся по приказу	1 балл
	подготовка в режиме расписания	1 балл
	<i>Областных программах</i>	
	в качестве солиста - преподавателя	2 балла
	в качестве солиста - учащегося	2 балла
	в качестве концертмейстера	2 балла
	подготовка солиста в режиме расписания	1 балл
	сопровождение учащихся по приказу	1 балл
	<i>Городских программах</i>	
	в качестве солиста	1 балл
	в качестве преподавателя солиста	1 балл
	в качестве концертмейстера	1 балл
	сопровождение учащихся по приказу	0,5 балла
подготовка солиста в режиме расписания	0,5 балла	
12	Проведение совместных мероприятий с другими учреждениями культуры	
	участие в написании сценария	1 балл
	проведение мероприятия	1 балл
	подготовка номера и выступление	1 балл
	участие в качестве концертмейстера	1 балл
	сопровождение детей по приказу	1 балл
13	Работа по набору учащихся для поступления в ДШИ (0,5 за одного человека, но не более 5 баллов)	
	количество детей	0,5 – 5 баллов
14	Посещение абонементных концертов с учащимися класса	1 балл
15	Участие в социально – значимых мероприятиях РФ, региона, города, района, не связанных с профессиональной деятельностью	
	участие	1 балл
Оценка деятельности преподавателя (звания и грамоты) за определённый период работы.		
16	Заслуженный работник культуры РФ	5 баллов
	Грамота Министерства культуры РФ	4 балла
	Грамота Департамента по культуре и образованию, Законодательного собрания Владимирской области	3 балла
	Грамота или Благодарственное письмо Администрации города Владимира	2 балла
	Грамота или Благодарственное письмо Управления культуры и туризма	1 балл
	Почетная грамота или Благодарственное письмо администрации школы	0,5 балла
Работа в дистанционном режиме		
17	Использование личных технических средств для организации дистанционного обучения с учащимися класса (смартфон, планшет, ноутбук, компьютер и др.)	2-10 баллов
	Организована дистанционная работа с учащимися класса другого преподавателя	1-10 баллов
	Запись аккомпанементов и видеоуроков для занятий учащихся в домашних условиях	1-10 баллов

	Мастер-класс записанный и размещённый на сайте или Вконтакте	1-5 баллов
	Участие в онлайн конкурсах	1-10 баллов
	Организация онлайн конкурсов, мастер-классов, видео концертов учащихся или видео своего выступления	1-10 баллов
	Предоставление методических разработок, мастер-классов, презентаций, обобщенного опыта дистанционной работы с учащимися	1-10 баллов
Поощрения и другая педагогическая деятельность		
18	Единовременная премия к календарным датам	1-10 баллов
19	Доплата за иные звания, кроме «Заслуженный работник культуры РФ»	1-5 баллов
20	Оплата деятельности преподавателя в формате работы по вариативной части учебного плана	1-10 баллов
21	Компенсация личной оплаты внеплановых курсов повышения квалификации, требуемых для ведения педагогической деятельности в рамках школы	1-5 баллов
22	Компенсация оплаты билетов на мероприятия, проводимых Школой при аренде помещения	1-3 балла
23	Наличие нарушений Устава, Правил внутреннего распорядка, Должностных инструкций.	0 баллов по всем критериям

Отчетный материал сдаётся в электронном виде на электронную почту школы.

7.18.1 Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

- Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы могут осуществляется по итогам предыдущего месяца (или квартала) с ежемесячной выплатой (или единовременной выплатой за квартал).

- Размер стимулирующих выплат рассматривается комиссией до 25 числа текущего месяца (или квартала) на основании информации, предоставляемой работником.

- Работник ежемесячно (или ежеквартально) в срок до 25 числа текущего месяца (или квартала) сдает отчет о своей деятельности, на основе самоанализа результатов прошедшего месяца (или квартала), предоставляет бланк отчета за своей подписью.

- Поступившие материалы рассматриваются на заседании Комиссии по стимулирующим выплатам (далее Комиссия).

- Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия всех членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

- На основании протокола Комиссии, директор школы издает приказ о поощрении в виде стимулирующих выплат преподавателям и концертмейстерам МАУДО «ДШИ №2».

7.19. Премирование сотрудников Школы производится на основании приказа Директора Школы.

Размеры премии сотрудников Школы предельными размерами не ограничены.

7.20. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда.

8. Оплата труда Директора Школы.

Оплата труда Директора Школы включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад Директору Школы устанавливается в соответствии с разделом 1 Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами 7 и 10 настоящего Положения.

Преподавательская деятельность Директора Школы оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 2.9 раздела 2 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается:

а) в учреждениях дополнительного образования:

- учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Владимира – от 1,1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается приказом Учредителя Школы.

Соотношение среднемесячной заработной платы Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы Директора на среднемесячную заработную плату работников Школы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

9. Оплата труда заместителей директора школы.

Оплата труда заместителей Директора Школы включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад заместителям Директора Школы устанавливается в соответствии с разделом 1 Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами 7 и 10 настоящего Положения.

Преподавательская деятельность заместителей Директора Школы оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 2.9 раздела 2 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы Директора, его заместителей) устанавливается:

а) в учреждениях дополнительного образования:

- учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Владимира, - от 1 до 4,5;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы Директора, его заместителей) устанавливается приказом Учредителя образовательного учреждения и не может превышать 90 процентов предельного уровня соотношения, установленного для Директора Школы.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей Директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления их среднемесячной заработной платы на среднемесячную заработную плату работников Школы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Расчет среднемесячной заработной платы заместителей Директора Школы осуществляется отдельно по каждой должности.

10. Иные выплаты.

Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления Работника, Коллективного договора, настоящего Положения или иного локального нормативного акта Школы, утвержденного Директором с учетом мнения представительного органа Работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Директору Школы может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления, по приказу Учредителя в соответствии с локальным актом, утвержденным Работодателем.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11. Порядок определения уровня образования.

11.1. Уровень образования преподавателей и концертмейстеров определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности концертмейстер.

11.3. Преподавателям и концертмейстерам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а преподавателям и концертмейстерам, получившим диплом

установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у Работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у Работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения, отделения клубной и культурно просветительской работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в Школе, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как Работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

11.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены Директором Школы на соответствующие должности так же, как и Работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад, ставка заработной платы.

12. Порядок определения стажа педагогической работы.

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе, с приложением к ней копий приказов о приеме и увольнении.

12.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим

педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей:

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном Приложением 5 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 Приложения 5 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.

Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы Работников Школы

1. Схема расчета должностного оклада Директора Школы, заместителей Директора Школы

1.1. Должностной оклад Директора Школы определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) и устанавливается распоряжением главы города Владимира.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава без внешних совместителей (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников списочного состава без внешних совместителей (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности работников и фонда оплаты труда за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения (по форме ЗП-образования).

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада Директора Школы.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников всего персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада Директора Школы определяется Учредителем.

1.2. Должностные оклады заместителей Директора Школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 5 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал:

Таблица 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	1,0	Секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	специалист по кадрам

Таблица 2

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	1,40	Концертмейстер по классу вокала, главный библиотекарь, библиотекарь, аккомпаниатор-концертмейстер; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); хорового коллектива; звукооператор; специалист по учетно-хранительной документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,5	Хормейстер, дирижер, режиссер-постановщик, заведующий библиотекой, заведующий отделом (сектором) музея, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, главный хранитель фондов, заведующий реставрационной мастерской, директор творческого коллектива, клуба по интересам

3. Схема расчета должностных окладов преподавателей и концертмейстеров.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 5 настоящей Методики).

Таблица 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0

Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16
	педагог-методист	2,16

Таблица 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2-й квалификационный уровень	1,02	концертмейстер
3-й квалификационный уровень	1,03	методист
4-й квалификационный уровень	1,05	преподаватель

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 5 настоящей Методики).

Таблица 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0-1 квалификационный разряд 1,04-2 квалификационный разряд 1,09-3 квалификационный разряд 1,116-4 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР), механик по техническим видам спорта, костюмер
2-й квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным «старший» (старший по смене)

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0-4 квалификационный разряд 1,11-5 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
2-й квалификационный уровень	1,23-6 квалификационный разряд 1,35-7 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
4-й квалификационный уровень	1,63- 1,79	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам Школы, а также иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица 6

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по	

беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6

6. Повышающий коэффициент масштаба деятельности.

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений культуры к фонду оплаты труда государственного областного учреждения культуры может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом департамента культуры. Указанные средства доводятся до Школы одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением Школой указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты Работникам Школы.

Тарификационный список работников

___года (дата)

(полное наименование образовательного учреждения) по состоянию на

Таблица 7

п/п	Фамилия, имя, отчество преподавателя	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет, месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовая ставка заработной платы	Повышающие коэффициенты					Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышений	Количество учеников		Сольфеджио
							По занимаемой должности	По уровню образования	По стажу работы	За квалификационную категорию	За специфику		мл. кл.	ст. кл.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Продолжение Таблицы 7

Музыкальная литература	Общее фортепиано	Хор, оркестр	Ансамбль	Предмет по выбору	Концертмейстер	Репертуар	Художник	Число часов в неделю		Стоимость часа (мл./ст.)	Заработная плата в месяц	Дополнительная оплата			Итого заработная плата
								мл.	ст.			За заведование отделением	За почетные звания	Прочее	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

ПЕРЕЧЕНЬ

РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

(виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов).

1. Заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом.
2. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
4. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
5. Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО НЕ
СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Таблица 8

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным	
1.1. Выплаты за заведование структурными подразделениями:	
- отделами	до 25%
- секциями	до 15%
1.2. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников	до 20 %

**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**

1. Преподавателям и концертмейстерам 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. Преподавателям и концертмейстерам 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.
 - 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 преподавателей и концертмейстеров 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:
 - преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных),

- преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений,
 - преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей),
 - 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 преподавателям и концертмейстерам 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.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
преподавателей и концертмейстеров для распределения выплат стимулирующего
характера
(основания и размеры).

1. Образовательная и воспитательная деятельность в области дополнительного образования детей в области культуры и искусства – до 100 % от ставки
 - 1.1. сохранение численности контингента учащихся;
 - 1.2. наличие или отсутствие жалоб на оказание услуги;
 - 1.3. качественный показатель успеваемости;
 - 1.4. работа по набору в школу.
2. Творческая и культурно – просветительская деятельность в городе Владимире, Владимирской области, Российской Федерации и за рубежом – до 100% от ставки
 - 2.1. участие в конкурсах: школьных, городских, областных, межрегиональных, Всероссийских, Международных;
 - 2.2. участие в концертах: внутришкольных, городских, областных, региональных;
 - 2.3. организация и проведение сольных концертов, тематических лекций и творческих вечеров;
 - 2.4. шефская работа: организация систематической деятельности и концертов в ДОУ и СОШ.
3. Научно – методическая работа – до 100% от ставки
 - 3.1. составление авторских работ, экспериментальных и авторских учебных планов;
 - 3.2. выступление с методической работой внутри школы;
 - 3.3. выступление с докладом на городской конференции;
 - 3.4. участие в конкурсе педагогического мастерства;
 - 3.5. участие в курсах повышения квалификации в качестве выступающего.

ПЕРЕЧЕНЬ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ВЫПЛАТ

1. За победу на конкурсах – до 200% от ставки
2. К Юбилейной дате (50, 60, 70, 80 лет) - до 100% от ставки;
3. К профессиональному празднику День учителя и День работника культуры - до 100 % от ставки;
4. Единовременная материальная помощь:
 - при вступлении в брак – до 100% от ставки;
 - при рождении ребенка – до 100 % от ставки;
 - при продолжительной болезни работника, на приобретение лекарств или оплату операции – до 100% от ставки;
 - при смерти члена семьи – до 100% от ставки;
 - при нанесении большого материального ущерба работнику стихийным бедствием или по другой причине - до 100% от ставки.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЙ**

I. Основной персонал

1. Должности руководителей и заместителей руководителей:

- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, занимающийся организацией образовательного процесса;
- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, занимающийся организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования;
- руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, занимающийся организацией образовательного процесса;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, занимающийся организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования.

2. Должности иных педагогических работников:

- концертмейстер;
- методист (включая старшего);
- преподаватель.

II. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей образовательного учреждения:

- директор;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, не занимающийся организацией образовательного процесса и организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, не занимающийся организацией образовательного процесса и организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования;
- иные руководители, предусмотренные в разделе "Должности руководителей" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2. Должности специалистов:

- специалист по кадрам;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе "Должности специалистов" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- секретарь учебной части;
- иные служащие, предусмотренные в разделе "Должности других служащих (технических исполнителей)" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

III. Вспомогательный персонал

- гардеробщик;
- слесарь-сантехник;
- сторож (вахтер);
- уборщик производственных и служебных помещений;
- уборщик территорий;
- иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью
На 12 (сорок два) листах
И.О. директора В.М. Сайгушкина

