

СОГЛАСОВАНО

Председатель районной организации
Российского профессионального союза
работников культуры

Никишина Л.В. _____

« _____ » _____ 2018 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МУДОД

"Чесменская детская школа искусств"
от «31» августа 2018 года №45

Устинова Н.А. _____



Положение

об оплате труда работников МУДО "Чесменская школа искусств"

(с изменениями от 02.04.2018 г.)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МУДО "Чесменская школа искусств" (далее именуется - Положение), разработано на основании: постановления Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", постановления Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 100-П (в ред. от 24.05.2017 года) «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, распоряжения правительства Челябинской области от 19 апреля 2013 года № 84-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Челябинской области», «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы художественного образования Челябинской области», постановления Главы Чесменского муниципального района от 30 августа 2010 года № 310-а (в ред. от 17.02.2017г. № 70) «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чесменского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Постановления Главы Чесменского муниципального района № 569 от "19" сентября 2017 года «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации Чесменского муниципального района», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников МУДО "Чесменская школа искусств" (далее - работники).

2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

3. Система оплаты труда работников МУДО "Чесменская школа искусств" (далее именуется соответственно – работники, учреждение) устанавливаются положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и

Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

II. Основные условия оплаты труда

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям 1 – 3 к настоящему Положению.

Минимальный оклад устанавливается в размере 3150 рублей.

1-1. Работникам учреждения Положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных организаций включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам МКУДО "Чесменская школа искусств" устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4. При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

5. С учетом условий труда в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада руководителя.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. В МКУДО "Чесменская школа искусств" применяются следующие компенсационные выплаты (Приложение 9):

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

2) районный коэффициент, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 1 настоящего Раздела по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

2-1. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 1 настоящего положения выплаты отменяются.

В случае если со дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в

отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи Федерального закона.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя его штатному заместителю не производятся.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений (Приложение 10).

К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

2. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) надбавка молодым специалистам;
- 4) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, согласно приложению к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МКУДО "Чесменская школа искусств" показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУДО "Чесменская школа искусств" с учетом мнения представительного органа работников (далее – комиссия) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера, отражающие индивидуальные характеристики работников, конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУДО "Чесменская школа искусств"

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

Руководителю МКУДО "Чесменская школа искусств" размер премиальных выплат определяется с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (Приложение 5).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение 8).

Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ и ведомственных целевых программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом и другие показатели, установленные локальными нормативными актами МКУДО "Чесменская школа искусств" (Приложение 10 пп 1.1).

5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других

показателей, утвержденных локальными нормативными актами МКУДО "Чесменская школа искусств" (Приложение 10 пп 2.1).

6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период (Приложение 10 пп 3.1.):

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии работникам МКУДО "Чесменская школа искусств" производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта руководителя учреждения.

7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности (приложение 10 пп 4.1);

2) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации. Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника (приложение 10 пп 4.2);

3) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – 5 процентов от оклада (должностного оклада)

первая категория - 10 процентов от оклада (должностного оклада)

высшая категория – 15 процентов от оклада (должностного оклада)

ведущая категория - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, оклад (должностной оклад) которых установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке);

4) выплаты к профессиональным праздникам работников учреждения (приложение 10 пп 4.4).

Размер выплат определяется с учетом экономии фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

8. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

9. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

10. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности:

специалистам, служащим в зависимости от количества лет, проработанных в учреждении:

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время по последнему месту работы.

Размеры выплат составляют:

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательным учреждением.

11. Надбавка молодым специалистам выплачивается работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации (приложение 10 пп 5.4).

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных положением об оплате труда МКУДО "Чесменская школа искусств", в пределах фонда оплаты труда.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района (приложение 4 к Положению).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 7.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и устанавливаются приказом Управления культуры администрации Чесменского муниципального района в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Управления культуры администрации Чесменского муниципального района. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением за отчетный период (квартал, полугодие, год) показателей оценки эффективности работы, установленных Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района (Приложения 5, 6).

6. Управление культуры администрации Чесменского муниципального района вправе использовать на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

7. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы»

VI. Заключительные положения

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2. За счет экономии фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Управление культуры администрации Чесменского муниципального района.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МКУДО "Чесменская школа искусств" должна составлять не более 40 процентов.

5. Средства, предусмотренные в бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников МКУДО "Чесменская школа искусств", направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКУДО "Чесменская школа искусств" в пределах выделенных средств.

6. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников, доля выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы образовательных организаций должна составлять не ниже 70 процентов.

7. Повышение оплаты в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников учреждения.

Приложение № 1
к приказу директора МКУДО
"Чесменская школа искусств"
от 02 апреля 2018 г. №17

30 мая 18 №25

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень/учреждения культуры/	Уборщик служебных помещений Гардеробщик	1	3150,0

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	Электрик	1,93	6079,5

Приложение № 2
к приказу директора МКУДО
"Чесменская школа искусств"
от 02 апреля 2018 г. №17

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,51	4756,5

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
	Секретарь учебной части	1,36	4284,0

Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	1,93	6079,5
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	2,15	6772,5
3 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	2,21	6961,5
4 квалификационный уровень	Преподаватель	2,43	7654,5

Определение должностного оклада руководителей МКУДО «Чесменская школа искусств»

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района в сумме среднемесячной заработной платы работников учреждения, действующего на территории РФ, а также коэффициента уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждой образовательной организации.

Отнесение образовательного учреждения к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Организации дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Коэффициент:

Группы оплаты	Руководители
1 группа	4,2-6,0
2 группа	3,3-4,1
3 группа	2,4-3,2
4 группа	1,0-2,3

Объемные показатели:

№ п/п	Показатели	Условия
1.	Кол-во обучающихся (воспитанников)	
1.2	в организациях дополнительного образования	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,5 балла
2.	Кол-во работников в образовательном учреждении	За каждого работника - 0,5 балла, дополнительно за каждого работника, имеющего: высшую категорию – 1 балл
3.	Наличие в учреждениях дополнительного образования направленности:	За каждое отделение дополнительно – 1 балл
	фортепианное	
	художественное	
	хореографическое	
	струнное	
	фольклорное	
	народное	
4	Другие показатели, не учтенные, объем и сложность работы:	
4.1	Наличие структурных подразделений	Из расчета за каждое подразделение – 3 баллов
5.	Прокат инструментов и костюмов	2 балла
6.	Организация творческих конкурсов учащихся	Из расчета за каждый конкурс – 5 баллов
7.	Организация работы методических объединений	5 баллов
8.	Организация работает в режиме инноваций	До 10 баллов

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом осуществляющим управление в сфере дополнительного образования, в ведении которого находится образовательное учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения дополнительного образования.

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

3. Общее количество баллов по каждому учреждению дополнительного образования, в соответствии с объемным показателем, утверждается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных организаций определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются один раз.

5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**Порядок
премирования руководителя
МКУДО "Чесменская школа искусств"**

Общие положения

1. Условия премирования руководителя МКУДО "Чесменская школа искусств" (далее по тексту – Учреждения), разработаны в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников МКУДО "Чесменская школа искусств", оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной по оплате труда работников областных государственных учреждений», и в целях заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества оказываемых услуг, поставленных перед учреждением.

I. Порядок определения и пересмотра премиального фонда
руководителя Учреждения

1. Премиальный фонд руководителя Учреждения формируется для поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году.

2. Источником премиального фонда руководителя казенного учреждения являются бюджетные ассигнования муниципального бюджета, определенные в пределах до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

II. Условия премирования руководителя Учреждения

1. Премирование руководителя Учреждения производится за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

2. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3. Руководитель Учреждения обязан ежеквартально, не позднее 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Управление культуры администрации Чесменского муниципального района доклад (отчет) и отчетные формы о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

4. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, критерии оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения и его руководителя утверждаются приказом Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

5. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе утвержденных Управлением культуры целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности

муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района, и премированию их руководителей (далее по тексту – Комиссия).

6. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Управления культуры.

7. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине премия, установленная на соответствующий отчетный период, начисляется за фактически отработанное время в данном периоде.

При назначении на должность руководителя в соответствующем отчетном периоде премия устанавливается за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде.

8. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

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

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению;

г) наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

III. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждениями, размеры и порядок премирования руководителей Учреждений

1. Комиссия на основе предложений Управления культуры, сформированных по результатам оценки доклада (отчета) руководителя и отчетных форм Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

2. При расчете баллов за квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения за квартал.

3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период устанавливается согласно таблице.

Таблица

Количество полученных баллов	Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада)
95 и выше	200
94-93 (включительно)	150
92-87 (включительно)	100
86-80 (включительно)	50
79 и менее	Не премируется за квартал отчетного периода финансового года

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждений
и их руководителей**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	20	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-5	
		Низкая (невыполнение)	0	
5	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	20	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
Итого			100 б.	

Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работниками МКУДО "Чесменская школа искусств"

1. Выплаты стимулирующего характера (премии) выплачиваются работнику на основании:

- представленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения и работников за отчетных период. Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется не позднее 10-15 дней до окончания финансового года.
- пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, подтвержденного соответствующими расчетами.

Ответственными за предоставление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работников является руководитель учреждения.

2. Премирование работников учреждения производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год)
- отсутствие сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций работником

3. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее – оценочный лист) направляется руководителю учреждения.

Оценочный лист должен содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных перечнем.

Степень выполнения каждого показателя оценивается в баллах.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

4. Премияльный фонд работников МКУДО "Чесменская школа искусств" устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа президента от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики) и средств, полученных от оптимизационных мероприятий).

Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен оставлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателей МКУДО "Чесменская школа искусств"

№	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Работа с контингентом	Сохранение состава контингента (в течение месяца)	5
2	Успеваемость учащихся	Отсутствие учащихся, имеющих задолженность	5
3	Ведение школьной документации	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	5
4	Конкурсы, фестивали, олимпиады	<p><u>Участие в районных, зональных, областных, региональных, всероссийских, международных конкурсах и фестивалях (за каждого участника) в месяц:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных, районных; 3,0 -зональных; 4,0 -областных; 5,0 -региональных; 6,0 -всероссийских, международных. 7,0 - дистанционные конкурсы <p><u>Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д., (за каждого участника) в месяц:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных, районных; 4,0 -зональных; 5,0 -областных; 6,0 -региональных; 7,0 -всероссийских; 8,0 -международных. 9,0 - дистанционные конкурсы 	<p>x2 за ансамбль</p> <p>меньше балл</p> <p>x2 за ансамбль</p> <p>меньше балл</p>
5	Профоримационная работа	Наличие выпускников, продолживших обучение по профилю в учреждениях среднего и высшего профобразования	5
6	Количество мероприятий	<u>Мероприятия (концерты, выставки и др.) в которых участвовали воспитанники и преподаватели</u>	2,0 за каждое выступление *2 за ансамбль
7	Праздники, творческие мероприятия	<u>Участие педагогических работников в творческой деятельности: разработка сценариев и положений творческих мероприятий и др.) за каждое. участие в творческом мероприятии за каждое</u>	3

		на уровне класса, отделения, школы, района	3 4 5 6
8	Научно-методическая, исследовательская работа	Наличие методических пособий, авторских разработок, нотных сборников в методкабинете школы	5
9	Профессиональные конкурсы преподавательского мастерства	Муниципальный уровень Зональный уровень Областной уровень Всероссийский уровень Международный уровень Участие в качестве иллюстратора Дистанционные конкурсы	5 10 15 20 25 в 2 раза меньше балл в 2 раза меньше балл
10	Повышение квалификации	<u>Наличие документов, подтверждающие повышение квалификации за последние 3 года:</u> наличие удостоверения на 72 часа; наличие сертификатов, справок	5 3
11	Общественное признание	Муниципальный уровень Областной уровень Всероссийский уровень	3 4 5
12	Общественная работа	Общественные поручения	1
Максимальное количество баллов			

Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера специалистам, служащим, рабочим

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1.	при совмещении профессий (должностей)		по соглашению сторон трудового договора
3.2.	при расширении зон обслуживания		по соглашению сторон трудового договора
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		по соглашению сторон трудового договора
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		согласно ст.153ТК РФ
3.5.	при сверхурочной работе		за первые 2 часа – не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера
3.6.	при выполнении работ в ночное время		согласно ст.154ТК РФ

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в реализации муниципальных и ведомственных программ; выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	Максимальное к-во баллов – 70 Размер выплаты верхним пределом не ограничен
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение отраслевых стандартов и должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	Максимальное к-во баллов – 30 Размер выплаты верхним пределом не ограничен
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в выполнении важных работ, мероприятий.	до 200% от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		

4.1	Выплаты за высокое профессиональное мастерство	работникам из числа художественного и артистического персонала; работникам, имеющим большой профессиональный опыт работы.	до 50% от должностного оклада
4.2	Выплаты за наличие ведомственных наград	работникам, имеющим награды Министерства культуры СССР, РСФСР и российской Федерации	до 5%
4.3	Выплаты за квалификационную категорию	2 категория 1 категория Высшая категория Ведущая категория	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
4.4	Выплаты профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	к за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
5.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
5.1	Выплаты за наличие ученой степени	за ученую степень доктора наук за ученую степень кандидата наук	10% от должностного оклада 20%
5.2	Выплаты за руководство коллективом, имеющим звание «народный» «заслуженный»	за наличие почетного звания	до 20% от должностного оклада до 10%
5.3	Выплаты за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
5.4.	Надбавка молодым специалистам	соответствие критериям отнесения к молодым специалистам, установленным настоящим Положением	до 40 процентов от должностного оклада
5.5	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

**Перечень должностей, относимых к категории административно-управленческого
персонала учреждения**

Руководитель учреждения (директор)

Заместитель руководителя учреждения (заместитель директора)

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам
экономической деятельности
«Деятельность в области образования»**

Преподаватель
Музыкальный руководитель (концертмейстер)

Перечень должностей, относимых к категории вспомогательного персонала

Гардеробщик
Завхоз
Уборщик служебных помещений
Электрик
Секретарь

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера служащим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение работ с повышенными физическими и психоэмоциональными нагрузками, требующими повышенного внимания и концентрации, временное увеличение объема работ в рамках должностных обязанностей.	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за качество, сложность выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов, привлечение работника к выполнению сложных и ответственных заданий	до 150% от должностного оклада
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда	до 30% от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
4.1	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение работ в соответствии с заданием установленным Учредителем	до 100% от должностного оклада
4.2	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
5.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
5.1	Выплаты служащим за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
5.2	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера рабочим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за качество, сложность выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	до 150% от должностного оклада
	Доплата до минимального размера оплаты труда		
	Доплата до МРОТ	устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом	Сумма доведения до МРОТ установленного федеральным законом (региональным соглашением)
	Премияльные выплаты по итогам работы		
	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда	до 30% от должностного оклада
	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение работ в соответствии с заданием установленным Учредителем	до 100% от должностного оклада
	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
	Надбавка за классность	2 класс 1 класс	до 10% до 25%

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности
заместителя директора по УВР МКУДО "Чесменская школа искусств"**

Критерии эффективности деятельности	Показатели	Оценка выполнения		Размер выплат (баллы)
Качество образовательного процесса	Уровень организации промежуточной и итоговой аттестации. Сохранность контингента.	90-100%	Высокая	20
		80-90%	Средняя	15-10
		Ниже 80%	Низкая	0
Конкурсная деятельность	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня. Наличие лауреатов и дипломантов в конкурсных мероприятиях различного уровня. Организация и проведение конкурсов и фестивалей на базе МКУДО "Чесменская школа искусств"	План	Высокая	15
			Средняя	10-5
			Низкая	0
		Факт		
Качество и результативность воспитательной работы	Организация внеклассной деятельности. Участие обучающихся в творческих мероприятиях.	План	Высокая	15
			Средняя	10-5
		Факт	Низкая	0
Организация методической работы	Организация и методическое сопровождение аттестации педагогических работников школы. Организация повышения квалификации педагогических работников.	План	Высокая	15
			Средняя	10-5
			Низкая	0
		Факт		
Исполнительская дисциплина	Подготовка и сдача планов работы, отчетов, документации. Качественная система учета проведения преподавателями мероприятий.	90-100%	Высокая	15
		80-90%	Средняя	10-5
		Ниже 80%	Низкая	0
Работа в сети Интернет	Работа в АИС "Сетевой город" Участие в размещении информации на сайте школы. Работа в АИС "Стат. отчетность"	90-100%	Высокая	20
		80-90%	Средняя	15-10
		Ниже 80%	Низкая	0

Пронумеровано и прошнуровано
28 (двадцать восемь) листов
Директор МКЗ Ю
"Чесменская школа искусств"
Устинова Н.А.

