

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
экономического развития
и инвестиций администрации
города Благовещенска

М.С. Соколов
Е.А. Соколовская
«23» *мая* 20*23*г.

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
культуры администрации
города Благовещенска

В.П. Мищенко
В.П. Мищенко
«23» *мая* 20*23*г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУДО «ДМШ им. Г.М. Сапаловой»

Н.С. Петрова
Н.С. Петрова
«22» *мая* 20*23*г.



С учетом мнения представительного
органа работников

МБУДО «ДМШ им. Г.М. Сапаловой»

от «22» *мая* 20*23*г. № *2*

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа имени Г.М. Сапаловой»

(МБУДО «ДМШ им. Г.М. Сапаловой»),

подведомственного управлению культуры администрации города
Благовещенска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа имени Г.М. Сапаловой», подведомственного управлению культуры администрации города Благовещенска (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Благовещенска от 16.11.2012 № 5104 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Благовещенска» и устанавливает единые принципы оплаты труда работников детской музыкальной школы.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа имени Г.М. Сапаловой», подведомственного управлению культуры администрации города Благовещенска (далее - детская музыкальная школа) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами администраций города Благовещенска, а также настоящим Положением, и

включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Установление и изменение системы оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- мнения представительного органа работников (Общего собрания трудового коллектива).

1.3. Месячная заработная плата работника детской музыкальной школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае, если заработная плата работника детской музыкальной школы, осуществляющего профессиональную деятельность, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, установленного в соответствии с федеральным законом № 82-ФЗ, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного МРОТ до возникновения у него права на получение заработной платы большего размера вследствие ее увеличения (индексации) в установленном порядке.

1.4. Заработная плата работников детской музыкальной школы включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Директор детской музыкальной школы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Штатное расписание детской музыкальной школы формируется в соответствии с утвержденной структурой учреждения в разрезе структурных подразделений и утверждается директором детской музыкальной школы после согласования с управлением культуры администрации города Благовещенска (далее – управление культуры) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) детской музыкальной школы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, детская музыкальная школа вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников детской музыкальной школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда педагогических работников детской музыкальной школы производится по тарификационному списку.

Тарификационный список формируется один раз в год, на начало учебного года и утверждается директором детской музыкальной школы после согласования с управлением культуры. В течение года на основании приказа директора детской музыкальной школы может осуществляться перераспределение учебной нагрузки между педагогическими работниками. Ознакомление с учебной нагрузкой преподавательского состава осуществляется под роспись.

Общий объем нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям, учебным планам, учебным программам.

Порядок и условия оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и определяются в настоящем Положении.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников детской музыкальной школы устанавливаются директором детской музыкальной школы с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение №1 к Положению).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников детской музыкальной школы устанавливаются директором детской музыкальной школы на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

В оклады (должностные оклады) по основной должности педагогических работников детской музыкальной школы включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей.

2.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

2.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, творческая работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.4 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного детской музыкальной школой, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.9. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного

размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор детской музыкальной школы обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11. Учебная нагрузка педагогических работников детской музыкальной школы определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения детской музыкальной школы.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.13. Определение учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.14. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

2.15. Определение и изменение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директору детской музыкальной школы, осуществляющему образовательную деятельность, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

2.16. При изменении размера оклада (должностного оклада) работника в связи с присвоением квалификационной категории заработная плата определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению и дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

2.17. К должностному окладу для конкретного работника могут быть применены повышающие коэффициенты по занимаемой должности:

- молодым специалистам;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению.

2.18. Повышающий коэффициент молодым специалистам устанавливается на срок не более 3 (трех) лет лицам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или среднего профессионального образования по специализации, соответствующей основной деятельности учреждения, и заключившим трудовой договор в течение шести месяцев после окончания учебного заведения. Размер повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер коэффициента составляет – 0,3.

2.19. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер повышающего коэффициента составляет не более 3,0.

2.20. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам муниципальных учреждений культура, искусства и дополнительного образования детей, за исключением работников административно-управленческого персонала, а также педагогических работников, оплата труда которых осуществляется в зависимости от учебной нагрузки. Размер повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер повышающего коэффициента составляет не менее 0,2.

2.21. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу по учреждению более 0,2 принимается директором детской музыкальной школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.22. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.24. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в южных районах области), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы (за исключением директора и его заместителей) устанавливаются коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также настоящим Положением, в пределах средств, направляемых на оплату труда. В настоящем Положении установлены качественные и количественные показатели для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Выплаты стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы устанавливаются исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, работникам детской музыкальной школы могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы за месяц;
- за качество выполняемых работ за месяц;
- за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

3.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детской музыкальной школы;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за месяц устанавливаются:

А) за участие в реализации муниципальных программ;

Б) за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детской музыкальной школы;

В) за участие в выполнении важных работ, городских мероприятиях.

3.5. Выплата за выслугу лет руководителям структурных подразделений и специалистам детской музыкальной школы устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и искусства; педагогическим работникам детской музыкальной школы устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы в учреждениях культуры и искусства в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет включительно – 5%;
- от 5 до 10 лет включительно – 10%;
- от 10 до 15 лет включительно – 15%;
- свыше 15 лет – 20%.

3.7. Выплаты за качество выполняемых работ за месяц устанавливаются:

А) за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детской музыкальной школы.

3.8. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- 30% работникам, имеющим почетное звание «Народный»;
- 20% работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

3.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся премия за месяц, квартал, год. Премия по итогам работы выплачивается по итогам работы, в соответствии с показателями и критериями оценки, в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

3.10. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за месяц, за качество выполняемых работ за месяц, премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению;

Выплаты стимулирующего характера производятся в случае экономии стимулирующей части фонда оплаты труда и в пределах средств, направленных на оплату труда работников, включая средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также при условии выполнения показателей и критериев, установленных настоящим Положением.

Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы за месяц, за качество выполняемых работ за месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам детской музыкальной школы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Работником детской музыкальной школы могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока).

4.3. Оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения детской музыкальной школы:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера;

- доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты – 35% оклада (ставки) за час работы работника;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации) производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего 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.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников детской музыкальной школы – 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов - в южных районах области, если она проживали в указанных районах не менее 5 лет.

4.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. Условия оплаты труда директора детской музыкальной школы и заместителей директора

5.1. Заработная плата директора детской музыкальной школы и его заместителей определяется трудовым договором и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора детской музыкальной школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

В должностные оклады директора, заместителей директора детской музыкальной школы, являющихся педагогическими работниками, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей.

Должностные оклады заместителей директора детской музыкальной школы устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора.

5.2. Заработная плата директора, заместителей директора детской музыкальной школы определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

- директору детской музыкальной школы начальником управления культуры по согласованию с управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска;

- заместителям директора детской музыкальной школы – директорам детской музыкальной школы по согласованию с начальником управления культуры.

Условия оплаты труда директора детской музыкальной школы устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.3. Директору детской музыкальной школы, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за месяц;

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за наличие ученой степени, почетных званий:

- 30% к окладу (должностному окладу) работникам, имеющим почетное звание «Народный»;

- 20% к окладу работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться для директора детской музыкальной школы, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Премии по итогам работы за месяц и единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий заместителям директора детской музыкальной школы выплачиваются после согласования с начальником управления культуры.

Порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера

директору детской музыкальной школы, определяется и утверждается приказом управления культуры.

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера директору детской музыкальной школы, создается комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждений и установлению выплат стимулирующего характера. Состав и полномочия указанной комиссии определяются приказом управления культуры.

5.4. Управление культуры устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников детской музыкальной школы (без учета заработной платы директора детской музыкальной школы и его заместителей) в кратности от 1 до 3.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда директора, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утвержденных постановлением администрации города Благовещенска, по предложению управления культуры, и по соглашению с курирующим заместителем мэра города.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Принятие решения об установлении предельного уровня соотношения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений.

5.5. Размеры премирования директора детской музыкальной школы, порядок и критерии премирования устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора детской музыкальной школы.

5.6. Порядок и размеры премирования по итогам работы за месяц и единовременного премирования за выполнение особо важных и сложных заданий заместителей директора детской музыкальной школы определяется директором детской музыкальной школы в соответствии с Порядком выплаты премии по итогам работы за месяц и единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий директору и его заместителям (Приложение № 4).

5.7. Выплаты стимулирующего характера директору детской музыкальной школы и его заместителям производятся в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора детской музыкальной школы, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников детской музыкальной школы формируется на календарный год исходя из размера субсидий детской музыкальной школе на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов.

6.3. Перечень должностей и профессий работников музыкальной школы, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор;
- заместители директора.

Перечень должностей и профессий работников музыкальной школы, относимых к основному персоналу:

Специалисты:

- преподаватель;
- концертмейстер;
- специалист по кадрам;
- специалист в сфере закупок;
- библиотекарь;

Рабочие:

- настройщик пианино и роялей.

Перечень должностей и профессий работников музыкальной школы, относимых к вспомогательному персоналу:

- секретарь;
- дежурный;
- дворник;
- уборщик служебных помещений.

7. Оказание материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о

смерти и документов, подтверждающих родство с умершим не более 3 000 рублей;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло-, и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику не более 3 000 рублей;

- в связи с необходимостью оказания высокотехнологической медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере не более 30 000 рублей;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска однократно в размере не более 5 000 рублей.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор детской музыкальной школы на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а директору детской музыкальной школы – управлением культуры, на основании письменного заявления директора детской музыкальной школы.

7.5. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – не более 5 000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – не более 5 000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет)- не более 3 000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - не более 3 000 рублей.

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к государственному празднику, один раз в год к профессиональному празднику), общая сумма - не более 6 000 рублей.

Перечень государственных, профессиональных праздников:

- Международный женский день (8 марта);

- День защитника Отечества (23 февраля);

- День учителя (5 октября).

7.6. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает директор детской музыкальной школы, а директору детской музыкальной школы – управление культуры.

7.7. Размер премии работникам детской музыкальной школы определяется приказом директора детской музыкальной школы в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии директора детской музыкальной школы определяется нормативным правовым актом управления культуры в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.8. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
детской музыкальной школы**

Наименование должности и их квалификационные категории		Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	8042
	вторая квалификационная категория	9593
	первая квалификационная категория	11395
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
первый квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей	12804
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда: дворник	6599
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда: уборщик служебных помещений	6766
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
первый квалификационный уровень	Секретарь	6948
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам	9945
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
второй квалификационный уровень	Концертмейстер	10251
	первая квалификационная категория	11701
	высшая квалификационная категория	12184
четвертый квалификационный уровень	Преподаватель	10251
	первая квалификационная категория	11701
	высшая квалификационная категория	12184
Размеры окладов (должностных окладов) вне профессиональных квалификационных групп (ПКГ)		
	Дежурный	6948
	Специалист в сфере закупок	12218

**Порядок и условия осуществления
выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты
работы за месяц, за качество выполняемых работ за месяц, премиальных
выплат по итогам работы за месяц, квартал, год
работникам детской музыкальной школы**

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы за месяц, за качество выполняемых работ за месяц, премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год работникам детской музыкальной школы (далее - Порядок).

1.2. Порядок предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования труда работников детской музыкальной школы в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся:

- за счёт средств субсидии на выполнение муниципального задания в пределах фактически выделенных бюджетных ассигнований детской музыкальной школе на соответствующий финансовый год и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2. Порядок стимулирования.

2.1 Размер месячной стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется на каждый отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом денежных средств направленных на оплату труда, экономии по базовой и компенсационной части оплаты труда, неиспользованной части фонда оплаты труда директора детской музыкальной школы, остатка стимулирующей части фонда оплаты труда за предшествующий отчетный период в пределах текущего финансового года после начисления всех обязательных выплат, после учета месячной стимулирующей части для административно-управленческого персонала, определяется:

- для основного персонала до 80%,
- для вспомогательного персонала до 20%.

2.2 Установление выплат стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы производится на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника, и направлено на стимулирование работников детской музыкальной школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

2.3 Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда.

2.4 Размеры выплат стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы устанавливаются на основании показателей и критериев оценки результативности труда работников, конкретный размер стимулирующей выплаты определяется по бальной системе.

2.5 Оценка результативности деятельности работников осуществляется Советом

школы, на основании положения о Совете школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.6 В течение месяца по результатам трудовой деятельности по утвержденным показателям и критериям оценки (Приложение № 3) работники заполняют отчет о выполнении показателей и критериев оценки для выплаты стимулирующего характера (далее - отчет).

2.7 Работники представляют Совету школы отчеты за прошедший отчетный период: месяц, год – не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за квартал – не позднее 10 числа последнего месяца квартала, следующего за отчетным кварталом.

2.8 Отсутствие отчета, сданного работником в установленный срок, отражается в протоколе Совета школы.

2.9 Проверку баллов по каждому сотруднику производит Совет школы.

2.10 Совет школы производит подсчет баллов для каждого конкретного работника, в соответствии с оценочным листом за фактически отработанное время, который ведет секретарь Совета школы и подписывается всеми членами Совета школы. Результаты подсчета баллов оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета школы.

2.11 На основании протокола Совета школы, директором детской музыкальной школы издается приказ о выплатах стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы, согласно количеству набранных баллов.

2.12 Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется путем умножения цены балла на количество баллов.

2.13 Стоимость одного балла ежемесячно рассчитывается в пределах стимулирующего фонда оплаты труда детской музыкальной школы.

2.14 Условная цена одного балла в рублях определяется делением суммы стимулирующего фонда на общее число баллов.

2.15 Работникам, проработавшим неполный отчетный период (месяц), уволившимся по различным основаниям выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы за месяц, за качество выполняемых работ за месяц, премиальные выплаты по итогам работы производится пропорционально фактически выполненным показателям и критериям оценки результативности труда работников.

3. Порядок подсчета баллов:

3.1 Производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Например:

Работник 1 – 62 балла

Работник 2 – 60 баллов

Работник 3 – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) $62 + 60 + 78 = 200$ баллов.

3.2 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждой категории работников, запланированного на один месяц данного отчетного периода, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что стимулирующий фонд оплаты труда на месяц =

20000 руб., тогда 20000 руб.: 200 баллов = 100 руб.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому преподавателю за один месяц данного периода.

Работник 1 – 100 руб. * 62 = 6200 руб.

Работник 2 – 100 руб. * 60 = 6000 руб.

Работник 3 – 100 руб. * 78 = 7800 руб.

3.3. В стоимость 1 балла не входит районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

**Показатели и критерии оценки для
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за месяц
работникам основного персонала**

	<i>Показатель качества и результативности работы</i>	<i>Критерии оценки (не выполнение показателя или наличие нарушений и замечаний 0 баллов)</i>
Преподаватель, концертмейстер		
Участие в реализации целевых программ		
1.	Участие в муниципальных программах.	4 балла за каждое мероприятие
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детской музыкальной школы		
2.	Сохранение контингента обучающихся класса в отчетном месяце: - отсутствие отчисления обучающихся класса или отчисление обучающихся класса в связи со сменой места жительства и по состоянию здоровья обучающегося.	5 баллов
3.	Разработка сценариев и (или) концертных программ и (или) положений для мероприятий, имеющих особое значение для повышения авторитета и имиджа детской музыкальной школы (конкурсы, концерты и мероприятия).	3 балла за каждое мероприятие
4.	Поступившие благодарности, положительные публикации в СМИ и положительные отзывы на имя работника	1 балл за каждую благодарность или отзыв
5.	Общественная оценка деятельности работника (получение в отчетном месяце благодарственных писем, сертификатов, дипломов, грамот и т.д.)	3 балл за каждый вид общественной оценки деятельности
6.	Проведение работником консультаций и (или) открытых уроков и (или) мастер-классов и (или) лекций и (или) семинаров, продвигающих передовой опыт работы преподавателя или учреждения: - на уровне своего учреждения - на городском уровне - на областном уровне - на общероссийском уровне - на международном уровне	Баллы за каждое мероприятие: 3 балла 4 балла 5 баллов 8 баллов 10 баллов
Участие в выполнении важных работ, городских мероприятий		
7.	Подготовка детской музыкальной школы к новому учебному году в установленные сроки	5 баллов
8.	Участие обучающихся и (или) творческих коллективов детской музыкальной школы в мероприятиях: - городских; - областных; - международных.	Баллы за каждое мероприятие: 5 баллов 10 баллов 15 баллов
9.	Качественный личный вклад в коллективные результаты работы: - разработка проектов программ и (или) проектов положений и (или) проектов локальных актов детской музыкальной школы; - участие в мероприятиях, реализуемых в рамках корпоративных программ; - участие в общегородских акциях.	За каждый вид деятельности: 5 баллов
10.	Разработка проекта и участие в конкурсах грантовых проектов.	За каждый проект: 20 баллов

11.	Поддержание на высоком уровне корпоративного духа работниками – выход на замещение временно отсутствующего коллеги в случае рабочей необходимости.	За каждое замещение: 10 баллов
12.	Работа с детьми с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья и др.).	5 баллов

**Показатели и критерии оценки для
выплаты за качество выполняемых работ за месяц
работникам основного персонала**

<i>Показатель качества и результативности работы</i>		<i>Критерии оценки (не выполнение показателя или наличие нарушений и замечаний 0 баллов)</i>
Преподаватель, концертмейстер		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детской музыкальной школы		
1.	Руководство творческим коллективом учреждения.	10 баллов
2.	Участие в составе творческого коллектива учреждения.	10 баллов
3.	Заведование отделением.	10 баллов
4.	Участие (обучающихся класса или личное участие работника) в проведении в очном формате общешкольных мероприятий и внеурочной деятельности детской музыкальной школы.	5 баллов за каждое мероприятие
5.	Участие (обучающихся класса или личное участие работника) в проведении в онлайн формате общешкольных мероприятий.	5 баллов за каждое мероприятие
6.	Качественная подготовка материалов (запись, форматирование, обработка) и монтаж общешкольных онлайн мероприятий.	10 баллов
7.	Ведение страницы официального сайта и (или) страниц официальных социальных сетей (Телеграмм, ВКонтакте, Одноклассники и др.) детской музыкальной школы и регулярное (ежемесячное) размещение на нем информации о деятельности детской музыкальной школы.	10 баллов
8.	Качественная подготовка материалов публикаций для размещения на странице официального сайта и (или) страницах официальных социальных сетей (Телеграмм, ВКонтакте, Одноклассники и др.) детской музыкальной школы: - подготовка текста публикации; - подборка и полная качественная обработка фото и видео материалов; - самостоятельное размещение публикации.	За каждую публикацию: 2 балла 2 балла 1 балл
9.	Создание одного (любого) элемента из нижеуказанных видов (за каждый элемент): - качественно оформленного учебного и (или) научно-методического пособия (не менее 15 листов) и (или) методического доклада (не менее 10 листов) и (или) методического сообщения (не менее 5 листов) и (или) наглядных пособий и (или) оформление творческих альбомов и (или) портфолио и (или) материалов мониторинга педагогической и (или) творческой деятельности и (или) рекомендаций и (или) книг и (или) учебников и (или) сформированных работником самостоятельно нотных сборников и (или) разработка образовательных программ с использованием инновационных компьютерных технологий	3 балла за каждый элемент

	и (или) разработка презентаций мультимедиа для проведения уроков по специальности и (или) по музыкальной литературе и (или) сольфеджио и (или) слушанию музыки и (или) разработка и оформление оригинальных авторских технологий преподавания и (или) авторского дидактического музыкального материала, с использованием инновационных музыкальных технологий по предметам индивидуальных дисциплин	
10.	Создание одного (любого) элемента из нижеуказанных видов (за каждый элемент): - авторское переложение и (или) авторская аранжировка для одного из указанных видов: музыкальных инструментов и (или) ансамблей и (или) оркестров и (или) вокальных групп и (или) хоровых коллективов, по которым ведется работа в рамках учебного процесса и концертной деятельности. Оформление каждого элемента должно быть выполнено в нотном редакторе (Final, Sibelius, Muscorg и др.), содержать титульный лист с наименованием произведения, именем композитора, именем автора переложения и (или) аранжировки, содержание должно включать партитуру и партию каждого инструмента (голоса).	5 балла за каждый элемент

**Показатели и критерии оценки для
выплаты премии по итогам работы за квартал
работникам основного персонала (преподаватель, концертмейстер)**

	<i>Показатель</i>	<i>Критерии оценки (не выполнение показателя или наличие нарушений и замечаний 0 баллов)</i>
1.	Качественная и результативная подготовка победителей и призеров очных конкурсов, фестивалей, олимпиад и других творческих соревнований (в том числе учитывается работа концертмейстера): - школьных; - муниципальных; - областных; - региональных; - всероссийских; - международных.	Баллы за каждого победителя и призера: 5 баллов 8 баллов 10 баллов 12 баллов 14 баллов 16 баллов
2.	Качественная и результативная подготовка победителей и призеров онлайн конкурсов, фестивалей, олимпиад и других творческих соревнований (в том числе учитывается работа концертмейстера): - школьных; - муниципальных; - областных; - региональных; - всероссийских; - международных.	Баллы за каждого победителя и призера: 3 балла 4 балла 5 баллов 6 баллов 7 баллов 8 баллов
3.	Награждение учащихся детской музыкальной школы премиями и (или) стипендиями (в том числе учитывается работа концертмейстера): - муниципального уровня; - областного уровня; - федерального уровня.	Баллы за каждого учащегося: 5 баллов 10 баллов 15 баллов

**Показатели и критерии оценки для
выплаты премии по итогам работы за год
работникам основного персонала (преподаватель, концертмейстер)**

	<i>Показатель</i>	<i>Критерии оценки (не выполнение показателя или наличие нарушений и замечаний 0 баллов)</i>
1.	Эффективная профессиональная ориентация обучающихся детской музыкальной школы и подготовка их к поступлению в средние или высшие профессиональные учебные заведения (в том числе учитывается работа концертмейстера, преподавателя музыкально-теоретических дисциплин). Количество выпускников, поступивших в Вузы и Сузы по специальности музыкального искусства.	10 баллов за каждого выпускника
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), коллег и администрации детской музыкальной школы	5 баллов

**Показатели и критерии оценки для
выплаты премии по итогам работы за месяц
работникам основного персонала**

	<i>Показатели</i>	<i>Критерии оценки (не выполнение показателя или наличие нарушений и замечаний 0 баллов)</i>
Библиотекарь		
1.	Оформление тематических выставок, составление тематических подборок.	10 баллов
2.	Качественная организация литературных вечеров и (или) диспутов и (или) лекториев и (или) семинаров и (или) круглых столов	10 баллов
3.	Организационно-методическое обеспечение деятельности библиотеки.	10 баллов
4.	Качественный личный вклад в коллективные результаты работы: - разработка проектов программ и (или) проектов положений и (или) проектов локальных актов детской музыкальной школы; - участие в мероприятиях, реализуемых в рамках корпоративных программ; - участие в общегородских акциях.	За каждый вид деятельности: 5 баллов
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по организации работы библиотеки	10 баллов
6.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации детской музыкальной школы	5 баллов
Специалист по кадрам		
1.	Качественное и своевременное оформление документов, связанных с приемом, переводом, увольнением, отпуском, выплатами стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы	10 баллов

2.	Качественный личный вклад в коллективные результаты работы: - разработка проектов программ и (или) проектов положений и (или) проектов локальных актов детской музыкальной школы; - участие в мероприятиях, реализуемых в рамках корпоративных программ; - участие в общегородских акциях.	За каждый вид деятельности: 5 баллов
3.	Использование в работе информационных технологий (программы 1С:Кадры и (или) СБИС и (или) СЭД -Дело): ведение учета и (или) обновление и (или) создание базы данных работников и (или) соблюдение сроков предоставления отчетной документации	10 баллов
4.	Соблюдение требований и положений трудового законодательства	10 баллов
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов к ведению кадровой документации детской музыкальной школы	10 баллов
6.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации детской музыкальной школы	5 баллов
<i>Специалист в сфере закупок</i>		
1.	Своевременная подготовка документации о закупке: -соблюдение сроков	10 баллов
2.	Отсутствие замечаний по результатам проверки уполномоченными органами при осуществлении закупок для обеспечения нужд учреждения согласно федерального законодательства	10 баллов
3.	Подготовка комплекта документов для проведения закупок конкурентным способом: -1 и более	5 баллов за каждую закупку
4.	Своевременное размещение отчетной документации на федеральных сайтах ЕИС, согласно Федеральному закону от 5 апреля 2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	10 баллов
5.	Работа с поставщиками по заключенным контрактам или договорам и (или) поиск и переговоры с новыми партнерами и (или) личный вклад в обеспечение исполнения договорных обязательств поставщиками	10 баллов
6.	Качественный личный вклад в коллективные результаты работы: - разработка проектов программ и (или) проектов положений и (или) проектов локальных актов детской музыкальной школы; - участие в мероприятиях, реализуемых в рамках корпоративных программ; - участие в общегородских акциях.	За каждый вид деятельности: 5 баллов
7.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации детской музыкальной школы	5 баллов

Настройщик пианино и роялей		
1.	Своевременная и качественная настройка фортепиано и роялей	5 баллов за инструмент
2.	Ответственное отношение к обеспечению работоспособности оборудования музыкальной школы. Своевременное информирование о неисправностях и поломках оборудования.	10 баллов
3.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
4.	Соблюдение трудового распорядка музыкальной школы.	10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации музыкальной школы	5 баллов

**Показатели и критерии оценки для
выплаты премии по итогам работы за месяц
работникам вспомогательного персонала**

	Показатели	Критерии оценки (не выполнение показателя или наличие нарушений и замечаний 0 баллов)
Секретарь		
1.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
2.	Ответственное отношение к обеспечению сохранности документации. Отсутствие фактов утраты (потери) документации.	10 баллов
3.	Своевременная подготовка и соблюдение сроков подачи отчетной документации по распоряжению администрации детской музыкальной школы и вышестоящих организаций.	10 баллов
4.	Использование в работе информационных технологий (программы 1С:Кадры и (или) СБИС и (или) СЭД -Дело): ведение учета и (или) обновление и (или) создание базы данных работников и (или) соблюдение сроков предоставления отчетной документации	10 баллов
5.	Качественный личный вклад в коллективные результаты работы: - разработка проектов программ и (или) проектов положений и (или) проектов локальных актов детской музыкальной школы; - участие в мероприятиях, реализуемых в рамках корпоративных программ; - участие в общегородских акциях.	За каждый вид деятельности: 5 баллов
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации детской музыкальной школы	5 баллов
Дежурный		
1.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
2.	Ответственное отношение к обеспечению работоспособности оборудования музыкальной школы. Своевременное информирование о неисправностях и поломках оборудования. Сохранность инвентаря, спецодежды	10 баллов

3.	Создание в музыкальной школе комфортных условий (посадка и полив комнатных растений), участие в благоустройстве территории, соблюдение правил пропускного режима в музыкальной школе.	10 баллов
4.	Соблюдение трудового распорядка музыкальной школы.	10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации музыкальной школы	5 баллов
<i>Дворник</i>		
1.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе.	10 баллов
2.	Качественная и своевременная уборка территории детской музыкальной школы.	10 баллов
3.	Участие в мелком ремонте инвентаря. Ответственное отношение к обеспечению сохранности имущества. Сохранность инвентаря, спецодежды.	10 баллов
4.	Соблюдение трудового распорядка детской музыкальной школы.	10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации детской музыкальной школы	5 баллов
<i>Уборщик служебных помещений</i>		
1.	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности при работе	10 баллов
2.	Качественное и своевременное проведение генеральной уборки (1 раз в месяц). Ответственное отношение к уборке помещений, соблюдение санитарно-гигиенических требований. Отсутствие замечаний к качеству и своевременности уборки помещений. Сохранность инвентаря, спецодежды.	10 баллов
3.	Создание в музыкальной школе комфортных условий (посадка и полив комнатных растений), участие в благоустройстве территории, соблюдение правил пропускного режима в музыкальной школе.	10 баллов
4.	Соблюдение трудового распорядка детской музыкальной школы.	10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) и администрации детской музыкальной школы	5 баллов

**Порядок
выплаты премии по итогам работы за месяц и
единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий
директору и его заместителям**

1. Премия по итогам работы директору детской музыкальной школы выплачивается на основании правового акта управления культуры с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, устанавливаемых управлением культуры.

Премия по итогам работы заместителям директора детской музыкальной школы выплачивается на основании правового акта учреждения с учетом достижения показателей и критериев оценки эффективности труда этих работников после согласования с управлением культуры.

2. В качестве показателя эффективности деятельности директора детской музыкальной школы по решению управления культуры администрации города Благовещенска может быть установлен рост средней заработной платы работников детской музыкальной школы в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств городского бюджета.

3. При премировании директора детской музыкальной школы необходимо использовать показатели эффективности деятельности учреждений, которые должны характеризовать:

а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:

- выполнении муниципального задания;
- обеспечении комплексной безопасности учреждения и прибывающих в нем граждан, выполнение правил благоустройства;
- осуществлении инновационной и внеплановой деятельности;
- обеспечении информационной открытости учреждения;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (директора), касающиеся:

- своевременности представления сведений, отчетов учреждения и их качество;
- целевого и эффективного использования бюджетных и внебюджетных средств;
- эффективности ведения финансово-экономической деятельности;
- результатов ведомственного контроля, проверок контрольных и надзорных органов;

в) деятельность учреждения (директора), направленную на работу с кадрами, в части:

- соблюдения требований и положений трудового законодательства;
- укомплектованности учреждения персоналом;
- соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;
- доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой";
- соблюдения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения предельной доли расходов на заработную плату работников за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- выполнения квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается директору детской музыкальной школы и его заместителям выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Благовещенска;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5. Директору детской музыкальной школы единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается на основании правового акта управления культуры по согласованию с заместителем мэра города Благовещенска, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях.

6. Решение об установлении заместителям директора детской музыкальной школы единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается директором детской музыкальной школы по согласованию с управлением культуры, в сумме не более 60 000 рублей на человека в год.

7. Премия по итогам работы за месяц заместителям директора выплачивается в размере, который определяется по бальной системе исходя из следующих показателей и критериев оценки, но не более 100 баллов суммарно за отчетный период:

**Показатели и критерии оценки для
выплаты премии по итогам работы за месяц заместителям директора**

	<i>Показатели</i>	<i>Критерии оценки</i> (не выполнение показателя 0 баллов)
1.	Подготовка и оформление документации для проведения аукционов в электронной форме и (или) запросов котировок в электронной форме	10 баллов
2.	Своевременная и качественная подготовка, отбор аудио и видео материалов концертных и (или) конкурсных программ обучающихся детской музыкальной школы для размещения их на сайтах дистанционных интернет конкурсов, фестивалей и олимпиад	10 баллов

3.	Качественное оформление документов работников детской музыкальной школы для их награждения благодарностями и (или) благодарственными письмами и (или) почетными грамотами и (или) премиями и (или) стипендиями городского, областного, регионального и российского уровней	5 баллов
4.	Качественное оформление документов обучающихся детской музыкальной школы для их награждения премиями и (или) стипендиями городского, областного, регионального и российского уровней	5 баллов
5.	Качественное оформление документации для аттестации педагогических работников детской музыкальной школы	10 баллов
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), работников и администрации детской музыкальной школы	5 баллов
7.	Организация общешкольных мероприятий социально-культурной направленности, научно-учебных конференций, по антитеррористической деятельности, по пожарной безопасности, по технике безопасности и охране труда, по работе с инвалидами и мало мобильными группами населения	10 баллов
8.	Качественная подготовка детской музыкальной школы к новому учебному году в соответствии с установленными сроками	10 баллов
9.	Своевременная сдача и качественная подготовка отчетных документов, планов работы и качественное исполнение постановлений, распоряжений, приказов вышестоящих органов	5 баллов
10.	Контроль за своевременностью оплаты товаров, работ и услуг по заключенным контрактам и договорам для нужд детской музыкальной школы	5 баллов
11.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5 баллов
12.	Участие в ликвидации последствий аварийных ситуаций и (или) последствий неблагоприятных погодных условий (подтопление дождевыми водами, устранение гололедных явлений, уборка снега и др.)	10 баллов
13.	Качественный личный вклад в коллективные результаты работы: - разработка проектов программ и (или) проектов положений и (или) проектов локальных актов детской музыкальной школы; - участие в корпоративных мероприятиях, реализуемых в рамках деятельности детской музыкальной школы; - участие в общегородских акциях.	За каждый вид деятельности: 5 баллов
14.	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, поручений директора детской музыкальной школы	5 баллов

8. Оценка результативности деятельности заместителей директора детской музыкальной школы осуществляется Советом школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур оценки.

9. В течение месяца ведется мониторинг деятельности по утвержденным показателям и критериям оценки.

10. Проверку баллов производит Совет школы.

11. Совет школы производит подсчет баллов, в соответствии с оценочным листом за фактически отработанное время, результаты подсчета баллов оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета школы.

12. На основании протокола Совета школы, директор детской музыкальной школы издает приказ об установлении премии по итогам работы за месяц заместителям директора детской музыкальной школы, согласно количеству заработанных баллов. Решение об установлении заместителям директора детской музыкальной школы премии по итогам работы за месяц принимается директором детской музыкальной школы после согласования с управлением культуры администрации города Благовещенска.

13. Размер премии по итогам работы за месяц для заместителей директора устанавливается на 10-30 процентов ниже месячного фонда стимулирующих выплат, предусмотренных в штатном расписании для директора детской музыкальной школы, утвержденном директором детской музыкальной школы после согласования с начальником управления культуры, с учетом количества полученных баллов и рассчитывается по формуле:

$$P = (P1 \times K) / 100 \text{ баллов,}$$

где:

P – размер премии заместителя директора;

P1 – максимальный размер премии заместителя директора, рассчитанный от месячного фонда стимулирующих выплат;

K – количество баллов, полученных в результате оценки показателей эффективности деятельности заместителя директора;

100 баллов – максимальное количество баллов.

14. Заместителям директора детской музыкальной школы, проработавшим неполный отчетный период (месяц), уволившимся по различным основаниям премии по итогам работы (за месяц) производятся пропорционально отработанному времени.

15. Премия по итогам работы за месяц заместителям директора детской музыкальной школы выплачиваются в полном размере при условии выполнения показателей и критериев оценки.

16. Неиспользуемые в текущем периоде средства месячного фонда стимулирующих выплат заместителям директора, могут быть направлены на выплату единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий, а также на выплаты стимулирующего характера работникам детской музыкальной школы в последующих периодах.