

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств» города Когалыма**



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «Школа искусств»

города Когалыма Н.В. Велижанин

« сентября » 2017г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств» города Когалыма
(МАУ «Школа искусств»)**

г. Когалым

2017

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Когалыма Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 августа 2017 года №1755 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города» (далее соответственно – работники, учреждение), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 года №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09. 2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

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»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации учреждения.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности);

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до

полтора или трех лет соответственно.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Администрации города Когалыма Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 августа 2017 года №1755 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города».

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Принятие учреждением Положения об оплате труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителя учреждения, его заместителей указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителя учреждения, его заместителей

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по АХЧ, Главный бухгалтер

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

— для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

— для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Преподаватель, концертмейстер; методист.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Администратор, бухгалтер, системный администратор ИКС, инженер ТСО, специалист по кадрам, художник, экономист, специалист по охране труда, библиотекарь, лаборант, звукорежиссер.

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Секретарь учебной части, секретарь руководителя.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

Работникам учреждения в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет в учреждении – 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в учреждении, расположенном в городской местности, - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3

1.	Проверка тетрадей для педагогических работников сольфеджио, элементарной теории музыки, музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, истории изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки, инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
	- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы);	0,10
	- за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
3.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных общеобразовательных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
4.	Педагогическим работникам, за работу с родителями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
5.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по адаптированным дополнительным общеразвивающим программам на основании медицинского заключения	0,20
6.	Работа, выполняемая главным бухгалтером (коэффициент применяется на ставку работы в соответствии с коллективным договором)	0,10
7.	Работа, выполняемая, специалистами бухгалтерии (коэффициент применяется на ставку работы в соответствии с коллективным договором)	0,40

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за ученое звание;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или

коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,20
первая категория	0,10

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя и специалистам учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные	

грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
Почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа	0,05

исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	
---	--

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

2.14. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителя, заместителей руководителя являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей учреждения согласно приложению №1 настоящего Положения.

2.15. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования Администрации города Когалыма, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.16. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.17. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,034	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

2.18. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.19. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 10.1 настоящего Положения.

Таблица 10.1

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа, выполняемая рабочими (коэффициент применяется на ставку работы на основании коллективного договора), за исключением настройщика пианино и роялей, слесаря – сантехника	0,10
1.2.	Работа, выполняемая настройщиком пианино и роялей, слесарем – сантехником.	0,15

2.20. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать

высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в

выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	40% от часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

		производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- до 50 %	

			округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
--	--	--	---

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашением и коллективным договором.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за особые достижения;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых,

технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения, утвержденными приказом учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, с даты приема на работу на 1 учебный год.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителя учреждения устанавливается приказом Управления образования Администрации города Когалыма.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых – не менее 15% на 1 учебный год)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда (достижения)
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	за счёт средств от приносящей доход деятельности (при наличии средств)
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

4.5. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

4.6. Работникам при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя

учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;
- по итогам работы за год.

4.7. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с Коллективным договором, настоящим Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемый учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом руководителя управления образования, и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом управления образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения

государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в учреждении дополнительного образования:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4;

5.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, размещается на официальном сайте Администрации города Когалыма в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.admkogalym.ru) в порядке, установленном нормативным правовым актом Администрации города Когалыма.

5.14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

ежемесячная доплата неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца при поступлении на работу впервые в учреждение.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;
работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.5. Работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в образовательных учреждениях города Когалыма не менее 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение, которое составляет один месячный фонд оплаты труда, исчисленный исходя из установленного должностного оклада по основному месту работы, компенсационных и стимулирующих выплат постоянного характера, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Выплата работникам осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, а руководителю учреждения на основании приказа работодателя.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3-х раз в календарном году по согласованию с учредителем.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 4500рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6.7. Неосвобожденному председателю первичных профсоюзных организаций – до 10% от произведения базового оклада и базового коэффициента за социально-значимую работу.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа, городского бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1,2,3,6,7 таблицы 11;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Руководитель учреждения предусматривает соотношение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда
руководителей для установления масштаба управления

1. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных организаций Администрации города Когалыма к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее соответственно – руководители, организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее также – группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей организаций (далее – объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в организации	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях культуры и искусства	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков,	за каждого обучающегося	0,3

речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; организациях дополнительного образования спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организации	за каждого работника	1
	дополнительно	
	за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества и т.д.	за каждый вид	до 15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (буфета).	за каждый вид	до 15
9. Наличие автотранспортных средств на балансе организации;	за каждую единицу	до 3, но не более 20
учебной техники	за каждую единицу	до 20
10. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

или на их базе		
11. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося, воспитанника	1
12. Количество участников культурно-просветительских и массовых мероприятий (общее количество участников, умноженное на количество мероприятий).		

2.3. Образовательные организации относятся к 1, 2, 3, 4 группам по масштабу управления руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по масштабу управления руководителей по сумме баллов			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	Свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год и утверждается приказом управления образования Администрации города Когалыма на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования Администрации города Когалыма за каждый дополнительный показатель до 20

баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в управлении образования Администрации города Когалыма.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной в управлении образования Администрации города Когалыма.

3.4. При установлении группы по масштабу управления руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по организациям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

Участники культурно-просветительских и массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и культурно-просветительских мероприятий: 5 - однодневных по 800 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 10 - двухдневных по 50 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 2 - четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену.

3.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по масштабу управления руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Управление образования Администрации города Когалыма:

3.6.1. Относит муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.6.2. Устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

3.7. Группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных организаций.

Положение
о распределении стимулирующих выплат
работникам МАУ «Школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат (далее – ФСВ) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников в МАУ «Школа искусств».

1.2. ФСВ представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

1.3. ФСВ учитывается в смете учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

2. Величина и состав ФСВ

2.1. Величина ФСВ учреждения устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов, фонду тарифных ставок (окладов) и фонду компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКВ}) * \text{Кфсв},$$
 где

ФСВ – величина фонда стимулирующих выплат;

ФДО – фонд должностных окладов, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФТС – фонд тарифных ставок (окладов) рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

Кфсв – коэффициент фонда стимулирующих выплат – 20%.

2.2. ФСВ состоит из фонда стимулирующих выплат, а также директорского фонда и является источником следующих видов выплат:

Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за особые достижения;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.3. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с данным Положением.

2.4. Директорский фонд зависит от штатного расписания учреждения и может составлять до 20% от ФСВ.

Выплаты из директорского фонда производятся в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Когалыма.

3. Основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

3.1. Размер фонда стимулирующих выплат работников учреждения осуществляется по формуле:

$ФСВР = ФСВ - ДФ$, где:

ФСВР - фонд стимулирующих выплат работников;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ДФ - директорский фонд.

3.2. Распределение фонда стимулирующих выплат работников осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.3. Из фонда стимулирующих выплат не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Выплаты из фонда стимулирующих выплат работников носят регулярный (постоянный) и единовременный характер, на основании чего в фонде стимулирующих выплат работников выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат (выплаты стимулирующего характера, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период).

3.5. Размер фондов регулярных (постоянных) и разовых (единовременных) стимулирующих выплат устанавливается в определённом отношении -95% и 5% соответственно.

3.6. Распределение фонда регулярных (постоянных) стимулирующих выплат устанавливается категориям работников в следующем размере:

Руководители - 15%

Специалисты (преподаватели) -61%

Прочие специалисты, служащие -11%

Рабочие -13%

3.7. В фонд регулярных (постоянных) стимулирующих выплат входят выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.8. В качестве критериев для оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических и финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

3.9. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых

показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

3.10. Показатели и критерии эффективности деятельности работников для установления регулярных стимулирующих выплат установлены приложением №1 к настоящему положению.

3.11. Определение размера средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы одного работника производится в следующем порядке:

1) Проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников по категориям, с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников.

2) Для определения «стоимости» 1 балла, необходимо сумму средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3.12. Критерии и оценка их значимости могут пересматриваться в связи с особенностями, целями, задачами, программой развития образовательного учреждения и управления образования.

3.13. Оценка деятельности работников за предыдущий период осуществляется комиссией, созданной на основании приказа директора, оформляется соответствующим протоколом. На основании протокола и решения комиссии издаётся приказ о назначении работникам соответствующих выплат.

3.14. Период оценки деятельности работников не может быть менее 6 месяцев и более 12 месяцев.

3.15. Работникам, которые были переведены на другую должность, стимулирующая выплата определяется по критериям категории работников предшествующим переводу.

3.16. Вновь принятым, а также работникам, вышедшим из длительного отпуска (отпуск по уходу за ребенком, социальный отпуск), устанавливается в размере не менее 15% должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, с даты приема на работу на 1 (учебный) год. Если работник приступил к работе среди учебного года, оплата производится до окончания периода.

3.17. При распределении регулярных стимулирующих выплат, может формироваться резерв фонда, за счет округления цены балла, за счёт уволенных работников и т. д., за счёт этого резерва обеспечивается выполнение п. 3.16. для работников, принятых в течении года.

3.18. Периодичность стимулирующей выплаты, имеющий регулярный (постоянный) характер может производиться как ежемесячно, так и ежеквартально.

3.19. Стимулирующая выплата не выплачивается работникам, принятым на работу по внешнему совместительству.

3.20. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты, выплаты по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) или абсолютном размере. Выплата производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.21. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы могут быть сняты за не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей, не исполнение поручений непосредственного руководителя, виновные действия работника. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего положения.

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Заместители руководителя, основные категории работников (педагогические работники)			
1	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчётов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
2	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию муниципального задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
4	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	По факту	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
5	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Учреждения	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт

6	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках плана работы Учреждения	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
7	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
Специалисты, учебно-вспомогательный персонал, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением педагогической деятельности, рабочие (обслуживающий персонал)			
1	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
2	Нарушения трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
3	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
4	Наличие замечаний со стороны руководства	По факту	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
5	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт

3.22. Снятие (лишение) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании внутренних документов учреждения (докладные, служебные, объяснительные записки) и приказа директора учреждения.

3.23. Фонд разовых (единовременных) стимулирующих выплат включает в себя выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), выплаты за качество выполненных (непредвиденных) работ, примерный перечень таких услуг (работ) и размер выплаты установлен приложением №2 настоящего положения. Данный перечень не является исчерпывающим, иные виды работ (услуг) не указанные в перечне могут быть оплачены на основании приказа руководителя учреждения.

3.24. Основанием для разовых (единовременных) стимулирующих выплат являются приказ директора учреждения.

3.25. Размер выплат работнику из фонда стимулирующих выплат может быть изменен или не выплачен полностью по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае виновных действий работника, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена выплата.

3.26. Споры, возникающие при выплате стимулирующих выплат, решаются комиссией по трудовым спорам в установленном законодательством порядке, на основании письменного обращения работника.

3.27. Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, при выплате материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

3.28. Порядок распределения директорского фонда, критерии эффективности качества труда руководителя учреждения, процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат определяется положением о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Когалыма.

3.29. Неиспользованные средства директорского фонда могут быть распределены между работниками учреждения в виде разовых (единовременных) выплат, на основании приказа директора учреждения.

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности работников МАУ «Школа искусств»
для установления регулярных стимулирующих
выплат.**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора по УВР**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Эффективность исполнения муниципального задания (за прошедший финансовый год)	от 95 до 100% менее 95%	10 0
2.	Показатели успеваемости учащихся: (в сравнении с прошлым учебным годом)	уровень ниже прошлого года - стабильный - рост на 10%	0 5 10
3.	Сохранность контингента учащихся: - от 97% до 100% - от 95% до 97% - менее 95%	в течение учебного года	10 5 0
4.	Удовлетворённость заказчиков (родителей, законных представителей учащихся) качеством предоставляемых образовательных услуг. Не менее 70% удовлетворённых качеством. Определяется на конец года	да нет	10 0
5.	Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации в соответствии с нормативными документами	да нет	5 0
6.	Наличие в Учреждении института наставничества: - ведётся активная работа	да нет	5 0
7.	Наличие молодых специалистов (стаж работы до 3 лет): 2 балла за каждого, но не более 10	определяется на начало учебного года	10
8.	Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории	не менее 40% менее 40% менее 30%	10 5 0
9.	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, в том числе: дистанционно	выше 33% ниже 33%	10 0
10.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, конкурсном отборе на получение грантов Администрации города Когалыма и Губернатора ХМАО-Югры (доля участников от общего количества педагогических работников), в том числе: дистанционных и заочных	20%-35% 10%-19% менее 10%	10 5 0
11.	Проведение городских методических мероприятий по обобщению и представлению опыта работы педагогов образовательной организации, реализации Программы развития ОО, результатов инновационной деятельности и др. 1 балл за каждое, но не более 10 баллов	определяется на начало учебного года	10

12.	Реализация проектов, программ, акций, имеющих социальную значимость (разработанных образовательной организацией)	да нет	10 0
13.	Участие образовательной организации в конкурсах программ и проектов, имеющих социальную значимость, проводимых сторонними организациями и учреждениями	да нет	10 0
14.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчётов и других запрашиваемых материалов	без замечаний с замечаниями	5 0
15.	Участие в создании нормативных документов и локальных актов Учреждения	да нет	5 0
16.	Организация режима работы школы, дежурство, в том числе и во время проведения мероприятий в Учреждении, работа в жюри	да нет	5 0
17.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: - отсутствие - наличие	определяется на начало учебного года, за отчетный период	5 0
18.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, замечаний от Учредителя)	без замечаний с замечаниями	10 0
	Максимальный балл		150

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по ВР

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Эффективность деятельности коллегиальных органов управления Учреждением (Совета учреждения, Наблюдательного совета), активное участие в мероприятиях, исполнение принятых решений и т.д.	да нет	5 0
2.	Удовлетворённость заказчиков (родителей, законных представителей учащихся) качеством предоставляемых образовательных услуг. Не менее 70% удовлетворённых качеством. Определяется на конец года	да нет	10 0
3.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности общеобразовательной организации, выступление на ТВ, не менее 5 мин.): - на федеральном уровне 2б за одну публикацию, выступление, - на окружном уровне 1б за одну публикацию, выступление, - на городском уровне 0,5 б за одну публикацию, выступление	но не более 6 б но не более 4 б но не более 3 б	6 4 3
4.	Взаимодействие организации дополнительного образования: - с другими муниципальными образовательными организациями (проведение мероприятий) - 3 баллов - с организациями и учреждениями других ведомств (проекты, программы) - 3 баллов	определяется на начало учебного года	3 3
5.	Доля обучающихся образовательной организации, охваченных конкурсными мероприятиями различного уровня (в общем количестве обучающихся)	свыше 50% до 50% до 20%	10 5 2
6.	Доля победителей и призеров от общего числа участников конкурсных мероприятий): - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского, международного уровня	свыше 10% 5-10% 5-10%	3 5 8
7.	Организация массовых мероприятий: - городской уровень - 1 балл, но не более 15 баллов	определяется на начало учебного года	15
8.	Реализация программ (направлений, разделов) по сохранению и укреплению здоровья детей	да нет	5 0
9.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	да нет	5 0
10.	Создание условий для оздоровления и организации досуга обучающихся в каникулярное время: - открытие пришкольных лагерей,	да	5

	- реализация программ каникулярного отдыха	нет да нет	0 5 0
11.	Количество случаев детского травматизма: - наличие - отсутствие	да нет	0 5
12.	Реализация проектов, программ, акций, имеющих социальную значимость (разработанных образовательной организацией)	да нет	10 0
13.	Участие образовательной организации в конкурсах программ и проектов, имеющих социальную значимость, проводимых сторонними организациями и учреждениями	да нет	10 0
14.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов	без замечаний с замечаниями	5 0
15.	Участие в создании нормативных документов и локальных актов Учреждения	да нет	5 0
16.	Организация режима работы школы, дежурство, в том числе и во время проведения мероприятий в Учреждении, работа в жюри	Да нет	5 0
17.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: - отсутствие - наличие	определяется на начало учебного года, за отчетный период	5 0
18.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, замечаний от Учредителя)	без замечаний с замечаниями	10 0
	Максимальный балл		150

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Санитарное состояние учебных, служебных помещений, мест личной гигиены и пришкольной территории, состояние температурного и светового режима в помещениях Учреждения в соответствии с СанПинами	да нет	10 0
2.	Эстетическое оформление школы, благоустройство пришкольной территории, озеленение помещений школы и пришкольного участка. Наличие динамики в сравнении с прошлым периодом	да	10
3.	Выполнение объемов текущего ремонта, качественная подготовка и своевременная приёмка ОУ к учебному году: - отсутствие замечаний - наличие замечаний	да	15 5
4.	Заключение в срок и в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности Учреждения	да	10
5.	Контроль за качественным исполнением своих обязательств обслуживающими организациями согласно заключённым договорам: - качественное исполнение -с замечаниями -отсутствие контроля	определяется на начало учебного года, за отчетный период	15 10 0
6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, Учредителя: - отсутствие - наличие	определяется на начало учебного года, за отчетный период	5 0
7.	Участие в организации каникулярного отдыха учащихся: - открытие пришкольных лагерей	да	10
8.	Участие в организации культурно-массовых мероприятий на базе Учреждения: - городской уровень - 1 балл, но не более 15 баллов	определяется на начало учебного года	до 15
9.	Наличие паспорта антитеррористической защищенности, актуализированного на начало учебного года	наличие отсутствие	5 0
10.	Наличие и реализация плана комплексной безопасности и создание комфортных условий для осуществления образовательной деятельности (не менее, чем на 3 года)	наличие и реализация наличие отсутствие	5 3 0
11.	Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний режимного характера со стороны	отсутствуют снижение	10 5

	Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Рособнадзора		
12.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, отсутствие случаев травматизма у подчинённых сотрудников	отсутствуют	5
13.	Участие в создании нормативных документов и локальных актов Учреждения	да нет	5 0
14.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов	без замечаний с замечаниями	5 0
15.	Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды. Оснащение материально-технической базы, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОО для беспрепятственного доступа	увеличение без изменений	5 0
16.	Наличие паспорта доступности учреждения, актуальность, своевременное обновление	да нет	5 0
17.	Организация режима работы школы, дежурство, в том числе и во время проведения мероприятий в Учреждении	да	5
18.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, замечаний от Учредителя)	без замечаний с замечаниями	10 0
	Максимальный балл		150

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
Главного бухгалтера**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с «дорожной картой» города Когалыма	достигнуто не достигнуто	10 0
2.	Наличие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности по итогам отчетного периода	отсутствие наличие	10 0
3.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	свыше 5% от 1% до 5% менее 1%	10 5 0
4.	Соблюдения доли оплаты труда работников АУП в фонде оплаты труда учреждения не выше 40%	соответствует не соответствует	10 0
5.	Исполнение бюджета: (по итогам прошедшего финансового года) - от 99,8% до 100% - от 99% до 99,7% - менее 99%	достигнуто	15 10 0
6.	Своевременная выплата заработной платы и других обязательных выплат работникам путем перечисления на пластиковые карты в установленные сроки	да нет	10 0
7.	Организация каникулярного отдыха учащихся: - открытие пришкольных лагерей	да нет	10 0
8.	Ведение бухгалтерского учёта в организации в соответствии с требованиями законодательства (отсутствие предписаний, замечаний надзорных органов при проведении проверки)	отсутствуют снижение	20 10
9.	Отсутствие штрафов, недоимки, пени, просроченной задолженностей в различные фонды	отсутствуют погашены	10 5
10.	Своевременная сдача бухгалтерской отчётности: - без замечаний - с замечаниями	определяется на начало учебного года	10 0
11.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов	да нет	10 0
12.	Участие в создании нормативных документов и локальных актов Учреждения	да нет	10 0
13.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: - отсутствие - наличие	определяется на начало учебного года, за отчетный период	5 0

14.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, замечаний от Учредителя)	без замечаний с замечаниями	10 0
	<i>Максимальный балл</i>		150

**Показатели и критерии оценки интенсивности и высокие результаты
Специалистов и служащих**

Показатели и критерии интенсивности и высокие результаты лаборанта

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокая эффективность работы по обслуживанию образовательного процесса: -помощь в деятельности преподавателя -помощь обучающимся	да	2
		да	2
2.	Своевременная и качественная подготовка оборудования (инструментов) для проведения учебных занятий	да	3
3.	Поддержание оборудования (ТСО, мольберты, планшеты, скульптуры, геометрические фигуры и т.д.) в исправном состоянии	да	3
4.	Участие в оформительских работах (стенды, плакаты, выставки, панно, афиши и т.д.), подготовка и оформление художественных выставок	за каждый вид работы – 1 б	до 10
5.	Участие в благоустройстве территории (покраска ограждений, озеленение школы и прилегающей к ней территории: посадка, полив и уход за растениями)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
6.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
7.	Санитарная очистка и уход за аквариумами	да	3
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствуют жалобы	3
9.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественный и своевременный учёт библиотечного фонда, предоставление запрашиваемой отчётности	без замечаний с замечаниями	3 0
2.	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, творческих проектах, городских мероприятиях	за каждое мероприятие –1б	до 10
3.	Работа по профилактике экстремизма	да	5
4.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов и т.д.	за каждый вид работы – 2 б	до 6
5.	Оформление тематических выставок	да	3
6.	Проведение работы по приобретению учебников, оформление подписки на периодические издания	да	3
7.	Эффективная и качественная работа библиотеки в качестве информационного центра (организация работы электронной библиотеки, помощь преподавателям учащимся в работе с сайтами и т.д.)	да	5
8.	Взаимодействие с социальными партнерами, СМИ	да	3
9.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
специалиста по кадрам**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов, выдача справок по запросам сотрудников	без замечаний, с замечаниями	3 0
2.	Ведение персонифицированного учета и оказание помощи в оформлении пенсий сотрудникам. Ведение воинского учета и бронирование граждан пребывающих в запасе	без замечаний, с замечаниями	5 0
3.	Оформление документов сотрудников на получение банковских карт	да	2
4.	Успешное прохождение проверок контролирующих органов в области соблюдения трудового законодательства в учреждении. При проведении данных проверок	без замечаний, с замечаниями	5 0
5.	Подготовка материалов для аттестационной, наградной комиссий (характеристики, ходатайство, копии кадровых документов и т.д.)	да	3
6.	Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	да	3
7.	Участие в разработке нормативных документов, локальных актов, грантов и т.д.	за каждый вид работы – 2 б	до 14
8.	Помощь в оформлении предоставляемых населению учреждением платных образовательных услуг	да	3
9.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности экономиста

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременное представление и качественное оформление финансовой отчетной документации	без замечаний, с замечаниями	3 0
2.	100% - исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам 99% - 99,3% - 2 б. 99,4% - 99,6% - 3 б. 99,7% - 99,8% - 4 б. 99,9% - 100% - 5б.	да	до 5
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов. При проведении данных проверок	без замечаний, с замечаниями	5 0
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов №44 и №223	без замечаний, с замечаниями	5 0
5.	Своевременное заключение договоров с обслуживающими организациями	да	5
6.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний, с замечаниями	5 0
7.	Участие в разработке нормативных документов, локальных актов, подготовка экономических расчетов не связанных с выполнением должностных обязанностей	за каждый вид работы – 1 б	до 5
8.	Подготовка и оформление документации по платным услугам (смета, договора и др.)	да	5
9.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременное представление и качественное оформление финансовой отчетной документации	без замечаний, с замечаниями	3 0
2.	Своевременная подготовка документов и расчет платы за загрязнение окружающей среды	без замечаний, с замечаниями	5 0
3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов	без замечаний, с замечаниями	5 0
4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	без замечаний, с замечаниями	5 0
5.	Проведение годовой инвентаризации нефинансовых активов, внеплановой инвентаризации	да	5
6.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	без замечаний, с замечаниями	5 0
7.	Участие в разработке нормативных документов, локальных актов, подготовка экономических расчетов не связанных с выполнением должностных обязанностей	за каждый вид работы – 1 б	до 5
8.	Помощь в оформлении предоставляемых населению учреждением платных образовательных услуг	да	5
9.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инженера ТСО,
системного администратора ИКС**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Обеспечение бесперебойного функционирования внутренней локальной сети и сервера	да	5
2.	Помощь в подготовке, и качественное осуществление аудио, видео записей	да	2
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в работе компьютерной технике, ауди и видео аппаратуре	да	5
4.	Техническая поддержка сайта и форума на сайте, выполнение функций помощника модератора на сайте	да	3
5.	Участие в создании электронных ресурсов учреждения (мультимедийные презентации, видеоролики и пр.)	да	2
6.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 15
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
8.	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, переданного для исполнения должностных обязанностей	да	3
9.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	3
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности администратора

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное санитарное состояние закрепленного участка (буфет), строгое соблюдение требований санитарно-гигиенических норм и правил, проведение генеральных уборок помещений, санитарно-дезинфекционной обработки ежемесячно и в период карантина ежедневно	без замечаний с замечаниями	3 0
2.	Успешное прохождение проверок Роспотребнадзора и других контролирующих органов (при поведении таких проверок)	без замечаний с замечаниями	7 0
3.	Участие в благоустройстве территории (покраска ограждений, озеленение школы и прилегающей к ней территории: посадка, полив и уход за растениями)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
4.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
5.	Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 8
6.	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, переданного для исполнения должностных обязанностей	да	3
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений и других посетителей	без замечаний с замечаниями	5 0
9.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
Максимальный балл			50

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности звукорежиссера

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Обеспечение высокого художественного уровня и технического качества звука при организации и проведении мероприятий	без замечаний с замечаниями	3 0
2.	Своевременное проведение регламентных работ по техническому обслуживанию аудио и видео аппаратуре, оперативное исправления технических неполадок	без замечаний с замечаниями	5 0
3.	Создание электронных ресурсов учреждения (мультимедийные презентации, видеоролики и пр.)	без замечаний с замечаниями	5 0
4.	Мастеринг и сведение плюсовых фонограмм для мероприятий	да	3
5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 15
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	отсутствие жалоб	4
7.	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, переданного для исполнения должностных обязанностей	да	3
8.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
9.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
специалиста по охране труда**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременная сдача отчётности и других запрашиваемых материалов	без замечаний с замечаниями	2 0
2.	Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ и экспериментов в области охраны труда	да	5
3.	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	да	3
4.	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	да	2
5.	Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	да	2
6.	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья учащихся, организация обучения сотрудников	да	2
7.	Качественная разработка инструкций по охране труда	да	2
8.	Своевременное внесение изменений, дополнений, информации на сайт учреждения, выполнение функций модератора на сайте	да	10
9.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов и т.д.	за каждый вид работы – 1 б	до 5
10.	Успешное прохождение проверок контролирующих органов в области соблюдения трудового законодательства, охраны труда в учреждении. При проведении данных проверок	без замечаний с замечаниями	5 0
11.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
12.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
художника**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Участие в подготовке художественных выставок, оформительских работах (стенды, плакаты, выставки, панно, афиши и т.д.)	за каждый вид работы – 1 б	до 10
2.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 10
3.	Участие в благоустройстве и озеленении школы и прилегающей к ней территории, ремонтных работах и т.д.	за каждый вид работы – 2 б	до 10
4.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов и т.д. (в зависимости от объема работы)	За каждый вид работы – 1 б	до 8
5.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
6.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
настройщика пианино и роялей**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Стабильно высокое качество по настройке музыкальных инструментов	да	2
2.	Оперативность в работе по настройке и ремонту клавишных инструментов	да	2
3.	Своевременное выполнение работ по ремонту баянов и аккордеонов	да	7
4.	Своевременное выполнение работ по ремонту струнно-щипковых инструментов	да	7
5.	Осуществление дополнительных работ: -изготовление запасных частей для музыкальных инструментов; -подготовка инструментов к новому учебному году, к конкурсам, концертам и т.д.	за каждый вид работы – 1 б	до 15
6.	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, переданного для исполнения должностных обязанностей	да	2
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	3
9.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		50

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю)	без замечаний с замечаниями	3 0
2.	Качественный, своевременный учет контингента учащихся (заполнение журнала приказов на зачисление и выбытие учащихся, оформление личных дел учащихся, справок и т.д.), в том числе и по платным образовательным услугам	без замечаний с замечаниями	3 0
3.	Своевременная и грамотная подготовка документации к выпуску учащихся	да	2
4.	Своевременная и оперативная обработка электронной почты	да	2
5.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов, оформление грамот и т.д.	за каждый вид работы – 2 б	до 10
6.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 10
7.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	3
9.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		45

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря руководителя

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю)	без замечаний с замечаниями	2
2.	Качественный прием, своевременная и оперативная регистрация и рассылка входящей и исходящей документации	без замечаний с замечаниями	2
3.	Своевременная и оперативная обработка электронной почты	да	2
4.	Качественное и своевременное оформление дел (пошив, переплет, брошюровка, сдача дел в архив)	да	4
5.	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, грантов, оформление грамот, поздравлений и т.д.	за каждый вид работы – 2 б	до 10
6.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 10
7.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	отсутствие жалоб	3
9.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		45

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности слесаря-сантехника

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное выполнение ремонтных работ простой сложности деталей и узлов санитарно-гигиенических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	без замечаний с замечаниями	3
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций (при наличии таких ситуаций)	да	5
3.	Обеспечение бесперебойной работы систем водоснабжения, канализации, отопительной системы, сантехнического оборудования	без замечаний с замечаниями	2
4.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	за каждый вид работы – 1 б	до 12
5.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	да	3
6.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	да	3
7.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		40

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественная уборка закрепленного участка в установленное время (очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком, покос травы в летнее время, уборка мусора и т.д.)	без замечаний с замечаниями	5
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций	да	5
3.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	за каждый вид работы – 1 б	до 12
4.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	да	3
5.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	да	3
6.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		40

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
рабочего сцены**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Обеспечение высокого художественного уровня при организации и проведении мероприятий	без замечаний с замечаниями	3 0
2.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня	за каждое мероприятие – 1 б	до 15
3.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	за каждый вид работы – 1 б	до 10
4.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		40

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности плотника

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременное, качественное выполнение ремонтных работ простой сложности деталей, инвентаря, мебели и т.п.	без замечаний с замечаниями	5 0
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, срочный мелкий ремонт и т.д.	да	5
3.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	за каждый вид работы – 1 б	до 12
4.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	да	3
5.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
6.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	да	3
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		40

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное санитарное состояние закрепленного участка, проведение ежемесячно генеральных уборок помещений, санитарно-дезинфекционной обработки в период карантина ежедневно	без замечаний с замечаниями	2 0
2.	Участие в благоустройстве территории (покраска ограждений, озеленение школы и прилегающей к ней территории: посадка, полив и уход за растениями)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
3.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
4.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	да	2
5.	Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня (в зависимости от количества мероприятий)	за каждый вид работы – 1 б	до 4
6.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
7.	Регистрация выдачи ключей	да	8
8.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		40

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности гардеробщика

№ п/п	Направление, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное санитарное состояние закрепленного участка (гардероба), проведение ежемесячно генеральных уборок помещений, санитарно-дезинфекционной обработки в период карантина ежедневно	без замечаний с замечаниями	2 0
2.	Участие в благоустройстве территории (покраска ограждений, озеленение школы и прилегающей к ней территории: посадка, полив и уход за растениями)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
3.	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах)	за каждый вид работы – 1 б	до 6
4.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	да	2
5.	Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности различного уровня (в зависимости от количества мероприятий)	за каждый вид работы – 1 б	до 12
6.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	отсутствуют замечания	2
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса (отсутствие случаев утери одежды, переданной на хранение в гардероб)	без замечаний с замечаниями дисциплинарное взыскание	10 5 0
	Максимальный балл		40

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Сохранность контингента учащихся, при наличии класса (без учёта отъезда учащихся из города)	100% сохранение от 90% - 99% до 90%	5 2 0
2.	Уровень качества учебных показателей. Результат экзамена по предмету в конце учебного года (академические концерты, просмотры за II полугодие; экзамены по групповым предметам по Учебному плану в конце уч. года)	Показатели успеваемости учащихся в сравнении с прошлым годом: Уровень ниже стабильного Стабильно высокий от 75% Рост на 10%	0 1 2
3.	Качественная подготовка выпускников школы (классному руководителю) Поступление уч-ся в профильные ССУЗы, ВУЗы	Наличие выпускников-отличников – 2 балла Наличие поступивших выпускников – 2 балла	4
4.	Активность (охват) участия учащихся класса преподавателя в культурно-просветительских мероприятиях, различных конкурсах.	В % соотношении от общего кол-ва уч-ся в классе без учёта классных часов и родительских собраний для своего класса	50-65% - 1 66-85% - 3 86-100% - 5
5.	Реализация творческих проектов: концерты, лекции, выставки и т.д. для жителей и организаций города, выступление творческих коллективов (вне Плана работы школы).	Концертные, творческие, социальные, культурно-просветительские и др. (за каждый проект не более 3 баллов) Подготовка проекта – 1 балл реализация проекта – 1 балл выступление коллектива – 1 балл	Не более 10
6.	Реализация форм проведения мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Использование различных форм работы с родителями (кроме родительских собраний), за каждое мероприятие – 1 балл	Не более 3
7.	Участие учащихся в творческих конкурсах, выставках. Учитывается наличие победителя не зависимо от количества конкурсов. Музыкальные номера и художественные работы участников творческих конкурсов обязательно должны проходить через экспертизу Методического совета Учреждения.	Конкурсы (наличие победителя – 1,2,3 места)	
		школьный уровень – 1 балл	15
		городской уровень – 2 балла	
		региональный, окружной, областной уровни – 3 балла	
		всероссийский уровень – 4 балла	
международный уровень – 5 баллов			

8.	Разработка образовательных программ, методических и учебных материалов, репертуарных сборников (рассмотренных на Методическом совете Учреждения)	Разработка компилятивной, адаптированной программы (за каждую программу) – 1 балл	Не более 3
		Разработка методических и учебных пособий (за каждое пособие) – 1 балл	
		Создание репертуарных сборников (не менее 5 произведений) – 1 балл	
9.	Повышение квалификации преподавателя (в течение учебного года)	Прохождение аттестации на I и Высшую категории	5
		Прохождение курсовой повышения квалификации, (переподготовки по профилю учреждения)	2
10.	Диссеминация педагогического опыта на уровне города, Педагогическом совете	Проведение открытого урока, мастер-класса, семинара-практикума, выступление на педагогической конференции, ГПС, Педагогическом совете (за каждое мероприятие – 1 балл):	Не более 4
11.	Участие преподавателя в творческих педагогических конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, написание грантов (максимальное количество баллов – 20 баллов)	Очные / заочные конкурсы	
		школьный уровень Призёр – 1 / 1	Не более 20
		городской уровень Участие – 2 / 1 Призёр – 5 / 2	
		региональный, окружной уровни Участие – 4 / 1 Призёр – 8 / 2	
		всероссийский уровень Участие – 6 / 1 Призёр – 9 / 3	
		международный уровень Участие – 8 / 1 Призёр – 10 / 4	
12.	Исполнительская и творческая деятельность преподавателя	Сольное выступление преподавателя, выступление в качестве концертмейстера у преподавателя, участие в художественной выставке: за каждое мероприятие – 1 балл	
13.	Работа в составе комиссий, жюри (по приказу)	В течение учебного года	1
	Работа в составе Методического совета, Совета Учреждения	В течение учебного года	1
	Наставничество (для преподавателя наставника)	В течение учебного года	2

14.	Исполнительская дисциплина, результаты внутришкольного контроля (приказы)	Качественное, в установленные сроки заполнение установленной документации, отчётов, журналов, дневников и т.д.	5
15.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний на качество выполнения должностных обязанностей	Без замечаний	10
16.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб от преподавателей, родителей учащихся на не этичное поведение, перевод к другому преподавателю или отчисление учащихся по причине не совместимости и др.	5
17.	Развитие привлекательного имиджа учреждения	Личные публикация в СМИ– 1 балл	Не более 3
18.	Привлечение финансовых ресурсов	Разработка и апробация новых образовательных курсов, приносящих доход учреждению – 3 баллов	Не более 5
		Привлечение финансовых средств, развитие материально-технической базы школы (договоры дарения и т.д.) – 1 балла	
Максимальный балл			120

Приложение № 2
к Положению о распределении
стимулирующих выплат работникам
МАУ «Школа искусств»

Размер разовых (единовременных) стимулирующих выплат
и перечень выполняемых (непредвиденных) работ

№	Вид выплат	Размер выплат в абсолютном размере (руб.)
1.	Организация и проведение городских мероприятий.	до 2000
2.	Участие в подготовке и проведении городских мероприятий.	до 1000
3.	Подготовка и проведение школьных мероприятий повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	до 2000
4.	Разработка и проведение различных семинаров, круглых столов и т.д.	до 1000
5.	Подготовка грантов, участие в проектах различного уровня (не в рамках аттестации).	до 2000
6.	Инициатива, творчество и активное участие в профсоюзной работе, социально – значимой деятельности.	до 2000
7.	Создание репертуарных сборников, партитур, фото - видео материалов, рекламных и интеллектуальных продуктов и т.д.	до 2000
8.	Ремонт и регулировка музыкальных инструментов.	до 2000
9.	Пуско-наладочные, восстановительные и ремонтные работы.	до 3000
10.	Ликвидация аварийных ситуаций.	до 2000