



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ГЛАЗОВСКИЙ РАЙОН УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

«УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ ГЛАЗ ЁРОС МУНИЦИПАЛ ОКРУГ»
МУНИЦИПАЛ КЫЛДЫТЭТЛЭН АДМИНИСТРАЦИЕЗ

(АДМИНИСТРАЦИЯ ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА)
(ГЛАЗ ЁРОСЛЭН АДМИНИСТРАЦИЕЗ)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 декабря 2022 года

№ 1.316

город Глазов

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Понинская детская школа искусств»**

На основании распоряжения Главы Удмуртской Республики от 9 декабря 2022 года №46-РГ «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Удмуртской Республики в 2022 году», решения Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» от 19 ноября 2022 года № 62 «Об утверждении структуры Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики», руководствуясь Уставом муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики», **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Понинская детская школа искусств».
2. Признать утратившим силу Постановление Администрации муниципального образования «Глазовский район» «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Понинская детская школа искусств» от 16.10.2017 №158.1
3. Действие Постановления распространяется на правоотношения с 01 декабря 2022 года
4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» по социальным вопросам.

Глава муниципального образования
«Муниципальный округ Глазовский район
Удмуртской Республики»



В.В. Сабреков

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Администрации
муниципального образования
«Муниципальный округ Глазовский район
Удмуртской Республики»
От 23.12.2022 № 1.316

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОНИНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»**

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Понинская детская школа искусств» разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных организации, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики, утвержденным Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 (в ред. постановлений Правительства Удмуртской Республики от 17.03.2015 N 98, от 11.12.2019 N 578, от 14.12.2021 №679, от 23.12.2022 №758).

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Понинская детская школа искусств» (далее — Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- ☐ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ☐ Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики";
- ☐ Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";
- ☐ Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р;
- ☐ Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ☐ распоряжением Главы Удмуртской Республики от 9 декабря 2022 года №46-РГ «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Удмуртской Республики в 2022 году»
- ☐ постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики" (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283);
- ☐ Приказом Министерства культуры Удмуртской Республики от 15.09.2020 № 01/01-05/242 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей образовательных

организаций, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики» (в редакции приказа Минкультуры УР от 06.04.2022 №01/01-05/122)

□ иными нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Понинская детская школа искусств».

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Понинская детская школа искусств» (далее соответственно - работники, организации).

1.4. Система оплаты труда работников организации включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

2) надбавку за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 (далее - перечень выплат компенсационного характера);

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 (далее - перечень выплат стимулирующего характера);

5) условия оплаты труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В случае если заработная плата работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации работникам производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу постановления Правительства Удмуртской Республики, утверждающего настоящее Положение.

(п. 4 в ред. постановления Правительства Удмуртской Республики от 20.02.2017 N 38)

1.6. Штатное расписание организации утверждается руководителем и согласовывается Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики», осуществляющей функции и полномочия учредителя и являющейся главным распорядителем средств местного бюджета данной организации.

Штатное расписание организации включают в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данной организации.

1.7. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

(п. 6 в ред. постановления Правительства Удмуртской Республики от 02.03.2020 N 47)

1.8. Локальные нормативные акты организации, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

1.8.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской

Республики, утвержденного постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования организации устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Таблица 1 (в ред. постановления Правительства Удмуртской Республики от 14.12.2021 N 679)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей	
		работников организации дополнительного образования	работников организации среднего профессионального образования
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7379	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	7421	
	2 квалификационный уровень	7670	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	11521	10239
	2 квалификационный уровень	12424	11063
	3 квалификационный уровень	12482	11143
	4 квалификационный уровень	12562	11200
Должности	1	8618	

руководителей структурных подразделений	квалификационный уровень	
	2 квалификационный уровень	8682
	3 квалификационный уровень	8752

2.1.2. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

2.2.1. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах устанавливается работникам организации, работающим в сельских населённых пунктах и занимающим должности руководителей и специалистов, перечень которых предусмотрен приложением 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах составляет 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

2.2.3. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах выплачивается ежемесячно.

3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) доплата за специфику работы в организации;

4) выплата по районному коэффициенту.

5) 2.3.2. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда.

6) Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

2.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

2.3.5. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

2.3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации и производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.4.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности для оценки деятельности работников утверждаются Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» и конкретизируются в локальных нормативных актах и трудовых договорах с работниками с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке в пределах экономии фонда оплаты труда работников организации, а также средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4.3. Размер стимулирования определяется по итогам работы за квартал (месяц) и размером личного вклада работника в организацию, проведение конкретных мероприятий и достижение конкретных результатов, в размере до 100% основной части месячной заработной платы.

2.4.4. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей эффективности.

2.4.5. Решение о персональном стимулировании и размерах стимулирующих выплат утверждает директор школы, до сведения коллектива оно доводится приказом.

2.4.6. Для распределения стимулирующих выплат работникам ДШИ, создается Оценочная комиссия по выполнению показателей эффективности из числа работников, входящих в состав Совета трудового коллектива ДШИ и (по желанию) представителя Управления по проектной деятельности, культуре, молодежной политике, физической культуре и спорту Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики». Состав Оценочной комиссии утверждается ежегодно приказом директора ДШИ.

2.4.7. Директор школы имеет право выразить несогласие с решением комиссии о персональном стимулировании и размерах премии. О своём несогласии он сообщает председателю в письменной форме. В этом случае на повторном заседании комиссия рассматривает предложение директора о пересмотре отдельных пунктов предыдущего решения.

2.4.8. Выплаты стимулирующего характера (премии) выполнения показателей эффективности выплачиваются работнику на основании:

- представленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц);
- установленных сроков представления отчетных данных - не позднее 25-го числа каждого месяца;

2.4.9. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности за квартал (месяц) по форме, в соответствии с утвержденными критериями и показателями эффективности и результативности профессиональной деятельности.

- 2.4.10. Результаты работы Оценочной комиссии оформляются протоколами. Решение комиссии принимается на основе подсчёта простого большинства голосов.
- 2.4.11. В установленные приказом директора сроки, работники ДШИ передают в Оценочную комиссию заполненные собственноручно отчеты, содержащие самооценку показателей результативности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.
- 2.4.12. Оценочная комиссия в срок до 3-х дней проводит, на основе представленных в отчете материалов, экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном Положении.
- 2.4.13. Результаты экспертной оценки оформляются Оценочной комиссией в Оценочном листе (Приложение 3) результативности профессиональной деятельности работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 2.4.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Оценочной комиссии, доводится для ознакомления под роспись преподавателю.
- 2.4.15. На основании оценочных листов Оценочная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности работника, содержащее таблицу результативности их труда в баллах и передает его директору ДШИ.
- 2.4.16. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику ДШИ.
- 2.4.17. Баллы, набранные работниками, суммируются. Процент премии рассчитывается пропорционально набранным баллам.
- 2.4.18. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной Оценочной комиссией, он вправе подать в Оценочную комиссию апелляцию.
- 2.4.19. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Оценочной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
- 2.4.20. На основании поданной апелляции, председатель Оценочной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи, созывает для её рассмотрения заседание Оценочной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Оценочной комиссии и преподаватель, подавший апелляцию.
- 2.4.21. В присутствии преподавателя, подавшего апелляцию, члены Оценочной комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят новую оценку.
- 2.4.22. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной, утверждается решением Оценочной комиссией и передаётся директору ДШИ.
- 2.4.23. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:
- 1) премиальные выплаты за квартал, год;
 - 2) единовременное премирование.
- 2.4.24. Работникам организации могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.
- 2.4.25. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми организациями в установленном законодательством порядке.
- 2.4.26. Работникам организации выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, при награждении

государственными наградами Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, ведомственными наградами Министерства культуры Удмуртской Республики в размере до одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Работникам организации могут выплачиваться единовременные премии в связи с государственными и профессиональными праздниками.

Перечень, размеры и критерии установления единовременного премирования регулируются локальными нормативными актами организации, принятыми в установленном законодательством порядке.

2.4.27. Работникам организации производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми в установленном законодательством порядке:

- 1) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 2) ежемесячная надбавка за почетное звание;
- 3) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени.

2.4.28. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1) педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

2.4.29. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности (преподаваемых дисциплин) при наличии:

~ почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Заслуженный", почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов "Народный", "Заслуженный", - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

~ почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Народный", - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам руководителями организации со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь принятым работникам, имеющим почетное звание, ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

2.4.30. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размерах:

- ~ кандидата наук - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- ~ доктора наук - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

2.4.31. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почетное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие ученой степени) устанавливаются руководителями организации в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера (ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

2.4.32. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности (при условии, что это не

приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых организацией, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

2.5. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников организации:

- ☐ преподавателей и концертмейстеров организации дополнительного образования;
- ☐ педагогических и иных работников с почасовой оплатой труда.

2.5.1. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров организации дополнительного образования:

2.5.1.1. Основная часть месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров организации дополнительного образования определяется путем умножения суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, ежемесячной надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организациях дополнительного образования на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров за работу в других организациях (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.5.1.2. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.1.3. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются отдельно по полугодиям и закрепляются в тарификационных списках.

Учебная нагрузка пересматривается в течение первого и второго полугодия в случае выбытия обучающихся.

2.5.1.4. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Преподавателям и концертмейстерам организации, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

~ основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

~ основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

~ основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподаватели и концертмейстеры должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее чем за два месяца.

2.5.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда преподавателей и концертмейстеров, лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.5.1.6. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организациях, надбавки за работу в сельских населенных пунктах.

2.5.1.7. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 2.5.1.1 настоящего Положения.

2.5.2. Оплата труда преподавателей, концертмейстеров и иных работников с почасовой оплатой труда:

2.5.2.1. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров организации применяется при оплате:

~ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

~ за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организации, привлекаемых для педагогической работы в организациях.

2.5.2.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы преподавателей и концертмейстеров организации дополнительного образования определяется путем деления суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почетное звание, доплаты за специфику работы в организациях, надбавки за работу в сельских населенных пунктах за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.2.3. Руководители организации в пределах имеющихся средств привлекают на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и ставок почасовой оплаты труда, установленных с учетом выплаты по районному коэффициенту, в следующих размерах:

при обучении слушателей в организациях дополнительного профессионального образования:

~ профессорам, докторам наук, лицам, имеющим почетное звание "Народный", - 670 рублей;

~ доцентам, кандидатам наук, лицам, имеющим почетное звание "Заслуженный", - 540 рублей;

~ лицам, не имеющим ученой степени и почетного звания, - 270 рублей.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.5.2.4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, осуществляемого ими в свободное от основной работы время, производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным пунктом 2.5.2.3. настоящего Положения.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителей организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителей организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой отнесена организация:

Таблица 8

(в ред. постановления Правительства Удмуртской Республики от 26.10.2020 N 495)

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/должностные оклады, рублей			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дополнительного образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования	14969	14316	13603	12952

Отнесение организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» ежегодно исходя из объемных показателей деятельности организации, установленных Министерством культуры Удмуртской Республики. (п. 64 в ред. постановления Правительства Удмуртской Республики от 11.12.2019 N 578)

3.3. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается руководителям организации, работающим в сельских населенных пунктах. Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах выплачивается ежемесячно.

3.4. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

~ выплаты руководителям организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

~ доплата за специфику работы в организации;

~ выплата по районному коэффициенту.

3.4.1. Руководителям организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов должностного оклада.

3.5. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации. Об оплате труда работников образовательных организации, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики (с изменениями на 14 декабря 2021 года)

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем организации.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

3.8. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ~ ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ~ премиальные выплаты по итогам работы;
- ~ иные выплаты, направленные на стимулирование руководителей организации к качественному результату труда.

3.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетной организации, полученных от приносящей доход деятельности. Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки руководителю организации за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

3.10. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю организации устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- ~ за квартал, год;
- ~ единовременное премирование.

Руководителю могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии ассигнований на оплату труда организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

3.11. Руководителю организации в соответствии с нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

3.12. Руководителю организации выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, при награждении государственными наградами Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, ведомственными наградами Министерства культуры Удмуртской Республики в размере до должностного оклада.

3.13. Руководителю организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда:

- ~ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- ~ ежемесячная надбавка за почетное звание;
- ~ ежемесячная надбавка за наличие ученой степени.

3.14. При наличии квалификационной категории устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- ~ руководителям, имеющим I квалификационную категорию, - 5 процентов должностного оклада;
- ~ руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада.

3.15. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю организации при соответствии профилю организации при наличии:

- ~ почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Заслуженный", почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов "Народный", "Заслуженный", - в размере 15 процентов должностного оклада;
- ~ почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Народный", - в размере 25 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю организации со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь назначенному руководителю, имеющему почетное звание, ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении. При наличии у руководителя организации двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителей организации.

3.16. Руководителю организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности организации, в размерах:

- ~ кандидата наук - 10 процентов должностного оклада;
- ~ доктора наук - 20 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени руководителю организации устанавливается нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

3.17. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников организации как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем организации.

3.18. Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почетное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие ученой степени) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

3.19. Руководитель организации имеет право вести педагогические часы в той же организации. Объем учебной нагрузки руководителю организации устанавливается нормативным актом Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

3.20. Заработная плата заместителя руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем организации в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

3.21. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя организации.

3.22. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается заместителю руководителя организации, работающему в сельских населенных пунктах.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах выплачивается ежемесячно.

3.23. С учетом условий труда заместителю руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами настоящего Положения.

3.24. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя организации определяются в соответствии с пунктами настоящего Положения.

IV. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

4.2. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

1) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) - в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

2) надбавки за работу в сельских населенных пунктах работникам организации, работающим в сельских населенных пунктах и занимающим должности руководителей и специалистов в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, - в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы);

3) доплаты за специфику работы в организациях - в размере 1,8 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

4) ежемесячной надбавки за квалификационную категорию педагогическим и медицинским работникам:

при наличии I квалификационной категории - в размере 1,2 должностного оклада (ставки заработной платы);

при наличии высшей квалификационной категории - в размере 2,4 должностного оклада (ставки заработной платы);

в случае сохранения педагогическим работникам, руководителям организации ежемесячной надбавки за квалификационную категорию до окончания срока ее действия - в размере фактических величин;

5) ежемесячной надбавки за почетное звание - в размере фактических величин;

6) ежемесячной надбавки за наличие ученой степени работникам, которым в установленном порядке присвоена ученая степень:

кандидата наук - в размере 1,2 должностного оклада (ставки заработной платы);

доктора наук - в размере 2,4 должностного оклада (ставки заработной платы).

При формировании фонда оплаты труда работников организации средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

Фонд оплаты труда работников организации формируется с учетом районного коэффициента и пунктов настоящего Положения.

4.3. При утверждении фонда оплаты труда работников организации для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в размерах фактических величин.

4.4. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

4.5. Тарификация работников организации осуществляется в порядке, утвержденном локальными актами муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

4.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям (ФГТ), учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Работникам организации, в том числе руководителю и заместителю руководителя может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и в иных аналогичных случаях материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

- ~ работникам организации, в том числе заместителю руководителя, - по их заявлениям на основании приказов руководителя организации;
- ~ руководителю организации - по его заявлению на основании нормативного акта муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики».

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Понинская детская школа искусств»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ КУЛЬТУРЫ УДМУРТСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В
СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

- руководитель организации, его заместители;
- руководители структурных подразделений организации и их заместители.

II. Специалисты:

- педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- инспекторы, методисты;
- другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Понинская детская школа искусств»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МБОУ ДО «ПОНИНСКАЯ ДШИ»
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

№	Наименование целевого показателя	Наименование критерия	Количество баллов	Примечание
<i>Показатели результативности деятельности преподавателей (за отчётный период)</i>				
1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Сохранение контингента обучающихся (% отсева учащихся)	0-4	до 5% - 1 балл более 5 % - 0 баллов отсутствие отсева - 4 балла
2	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	% учащихся в общем числе учащихся, успевающих на «хорошо» и «отлично», а также сдавших выпускные экзамены на «хорошо» и «отлично»	0-5	более 90% - 5 баллов менее 90% - 1 балл
3	Участие обучающихся в	Участие обучающихся в	0-6	более 50% - 6 баллов

	мероприятиях различного уровня	школьных мероприятиях (% от общего количества обучающихся в объединении)		менее 50% - 3 балла
		участие обучающихся в мероприятиях муниципального уровня (% от общего количества обучающихся в объединении)	0-4	более 50% - 4 балла менее 50% - 2 балла
		участие обучающихся в мероприятиях регионального уровня	0-6	6 баллов
		Участие обучающихся в мероприятиях федерального уровня	0-8	8 баллов
		участие обучающихся в мероприятиях международного уровня	0-10	10 баллов
4	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Грамоты, дипломы, сертификаты и т.п (за каждую грамоту в отчётный период)	0-9	школьный уровень - 1 балл муниципальный уровень – 3 балла региональный, федеральный, международный – 4 балла
5	За качество работы	Качественное и своевременное ведение учебной документации	0-3	оформление личных дел – 1 балл классных журналов – 1 балл индивидуальных планов – 1 балл Не в установленные сроки - минус 2 балла от общей суммы баллов
		Участие преподавателей в организации и проведении массовых мероприятий, концертно-лекционной, конкурсной деятельности	0-4	до 4 баллов по 1 баллу за каждую площадку
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление классов, интерьера школы, изготовление методических пособий (в т.ч. мультимедийных)	0-4	оформление класса - 1 балл оформление интерьера школы - 1 балл изготовление методических

				пособий - 2 балла
7	Привлечение спонсорской помощи	Наличие работы (да/нет)	0-3	да – 3 балла нет – 0 баллов
Показатели квалификации профессиональной деятельности преподавателей (за отчетный период)				
8	Участие в системе методической работы	По плану работы методического кабинета	0-4	4 балла – за выступления (доклады, демонстрация опыта открытое занятие и др.)
9	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом	0-4	адаптированная образовательная программа – 1 балл; наличие многоуровневых программ дополнительного образования детей (ориентированных на работу с детьми ограниченными возможностями здоровья и одаренными детьми) – 1 балл; модернизированная образовательная программа – 2 балла экспериментальная образовательная программа – 3 балла авторская образовательная программа – 4 балла
Показатели результатов общественной деятельности преподавателей (за отчетный период)				
10	Выполнение обязанностей (поручений) внутри организации, входящих в должностную инструкцию преподавателя	Организация работы по пожарной безопасности. Организация работы по охране труда. Организация работы по антикоррупционной деятельности. Ведение протоколов собраний, педсоветов,	0-8	по 1 баллу за каждое выполняемое поручение

		заседаний методического объединения преподавателей. Работа в комиссиях учреждения. Ведение страницы учреждения в социальных сетях. Работа с сайтом учреждения. Хозяйственные работы в учреждении (мелкий ремонт, подготовка к новому учебному году и т.п.)		
11	Участие (личное) преподавателей в мероприятиях различного уровня	Участие в концертах, фестивалях, смотрах, конкурсах и т.п. Видеопоздравления, видеооткрытки.	0-4	да – 4 балла нет – 0 баллов
12	Наличие общественной нагрузки	Член общественной организации, общественного движения, партии и т.п. Участие в предвыборной компании Член профсоюзной организации	0-4	да – 4 балла нет – 0 баллов

Максимальная сумма - 90 баллов.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Понинская детская школа искусств»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДО «ПОНИНСКАЯ ДШИ»
И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

№	Наименование целевого показателя	Критерии оценки целевого показателя, процентов (%)
1	Реализация основных профессиональных образовательных программ ОРП, ППП (процент выполнения плана по количеству учащихся) – до 60%	реализация основных профессиональных образовательных программ ОРП, ППП (сохранность контингента учащихся) – 50%; наличие учащихся с ограниченными возможностями – 5%; доля педагогических работников, имеющих высшую, первую квалификационную категорию - 60% к общему количеству педагогических работников организации – 5%;
2	Количество учащихся – 10%	количество учащихся, согласно нормам муниципального заказа – 10%
3	Показатели, характеризующие работу руководителя по организации финансово-хозяйственной деятельности – до 25%	отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности организации – 15% (выплачивается по итогам проверки); соблюдение штатно-финансовой дисциплины, показателей бюджетной сметы, недопущения принятия обязательств, не обеспеченных лимитами бюджетных обязательств – 5%; отсутствие замечаний Учредителя по использованию муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении организации – 5%
4	Индивидуальные показатели, характеризующие работу	обеспечение непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы

	руководителя – до 20%	работников организации (без учета заработной платы руководителя организации) – 10%; выполнение целевого показателя по оплате труда педагогических работников – 10%
5	Привлечение дополнительных средств в бюджет организации – до 45%	Оказание дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования – 10%; Привлечение дополнительных средств в бюджет организации за счет спонсорства, меценатства, попечительства и др. – 10%; Привлечение дополнительных средств в бюджет организации за счет участия в грантовых конкурсах и проектах – до 10% Привлечение дополнительного средств в бюджет организации за счет участия в программе «Пушкинская карта» - до 15%

1	2	3	4	5	
Реализация основных профессиональных образовательных программ ОРП, ППП (процент выполнения плана по количеству учащихся)	Количество учащихся	Показатели, характеризующие работу руководителя по организации финансово-хозяйственной деятельности	Индивидуальные показатели, характеризующие работу руководителя	Привлечение дополнительных средств в бюджет организации	Итого
до 60%	10%	до 25%	до 20%	до 45%	до 160 %

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Понинская детская школа искусств»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДО «ПОНИНСКАЯ ДШИ»
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИИ ЗА КВАРТАЛ, ГОД**

№	Наименование критерия оценки результативности и качества работы руководителя организации	Размер премии
1	Целевое и эффективное исполнение бюджетной сметы	20%
2	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений правительства Удмуртской Республики, Министерства культуры удмуртской Республики, органов исполнительной власти	10%
3	Своевременное и качественное представление бухгалтерской, экономической и иной запрашиваемой информации	10%
4	Обеспечение наполнения и поддержания в актуальном состоянии собственного интернет-сайта учреждения	10%
5	Наличие в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10%
6	Наличие в актуальном состоянии информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг, подлежащей размещению в соответствии с Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, услуг для обеспечения государственных и муниципальных услуг» в единой информационной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, а до ввода ее в эксплуатацию – на сайте www.zakupki.gov.ru	10%
7	Наличие в отчетном периоде победителей (призеров)	10%

		Итоговый балл самооценки		
	Подписи членов комиссии	Итоговый балл по решению оценочной комиссии		
1				
2				
3				
4				

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБОУ ДО «ПОНИНСКАЯ ДШИ»

от _____ 20 г.

№ _____

Присутствовали:

Отсутствовали:

Повестка дня:

1. Об утверждении сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников Понинской ДШИ по определению стимулирующих выплат за период _____

Выступили:

Результаты голосования:

Решили:

Утвердить сводный оценочный лист выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы по определению стимулирующих выплат за период _____ в количестве _____

Председатель

Секретарь

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Понинская детская школа искусств»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
МБОУ «ПОНИНСКАЯ ДШИ»**

№	Наименование целевого показателя	Критерии оценки целевого показателя, процентов (%)	Примечание
1	Реализация основных профессиональных образовательных программ ОРП, ППП (процент выполнения плана по количеству учащихся) – до 90%		
2	Количество учащихся – до 30%		
3	Показатели, характеризующие работу руководителя по организации финансово-хозяйственной деятельности – до 35%		
4	Индивидуальные показатели, характеризующие работу руководителя – до 50%		
5	Привлечение дополнительных средств в бюджет		

	организации – до 30%		
--	----------------------	--	--

Дата: _____

Директор МБОУ ДО «Понинская ДШИ»:

(Е.Л.Салтыкова)

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления по проектной деятельности, культуре, молодежной политике,
физической культуре и спорту

(Е.Н.Баженов)

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДО «ПОНИНСКАЯ ДШИ»
ДЛЯ УСТАНОВКИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1	2	3	4	5	
Реализация основных профессиональных образовательных программ ОРП, ППП (процент выполнения плана по количеству учащихся)	Количество учащихся	Показатели, характеризующие работу руководителя по организации финансово-хозяйственной деятельности	Индивидуальные показатели, характеризующие работу руководителя	Привлечение дополнительных средств в бюджет организации	Итого

Директор МКУ «Централизованная бухгалтерия»:

И.А. Петилова