

Принято:
общим собранием трудового коллектива
МКОУДОД «Петуховская ДШИ»
протокол № 22 от 31.03.2015г.

Утверждаю:
Директор МКОУДОД
«Петуховская ДШИ»
Головина И.Н. _____
Приказ № 36 от «31» марта 2015г.

Положение
об оплате труда работников муниципального казённого образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Петуховская детская школа искусств»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУДОД «Петуховская ДШИ» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Администрации Петуховского района от 24.06.2013 г. № 255 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Петуховского района», постановления Администрации Петуховского района от 25.10.2013г. № 428 «О внесении изменений в Постановление Администрации Петуховского района от 24.06.2013 года №255 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Петуховского района» с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МКОУДОД «Петуховская ДШИ» (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

Настоящее Положение регламентирует порядок установления систем оплаты труда в МКОУДОД «Петуховская ДШИ».

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путём умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа). Перечень должностей работников учреждения, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской

местности, определяется постановлением Администрации Петуховского района от 22 июня 2011 года № 275 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных казённых учреждений Петуховского района, подведомственных муниципальному казённому учреждению «Управление по делам образования, молодежи, культуры и спорта Администрации Петуховского района», расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности»

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

11. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Петуховская детская школа искусств»

12. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

13. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

14. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учётом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

15. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

16. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих персональных повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- персональный повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учёта повышения по другим основаниям.

16^а. Размер и порядок установления персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по занимаемым должностям определяется локальным нормативным актом учреждения, утверждаемым в установленном порядке и согласованным с МКУ «Управление по делам образования, молодёжи, культуре и спорту Администрации Петуховского района».

17. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждения, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие учёной степени	Доктор наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

18. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении учёной степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения учёной степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почётного звания - с даты присвоения почётного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

19. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в многопрофильных образовательных учреждениях дополнительного образования детей	0,10

20. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

21. Педагогическим работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

24. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путём деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

26. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учётом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

27. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов рабочих учреждения, относящихся к рабочим культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, а также относящихся к рабочим культуры, искусства и кинематографии приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

28. Положением об оплате работников учреждения, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, а также рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

29. Работникам, занимающим должности культуры, искусства и кинематографии, а также рабочим культуры, искусства и кинематографии выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами VIII настоящего Положения.

Глава V. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

30. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 3 настоящего Положения.

Величина, применяемая для исчисления окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, составляет **2247** рублей.

Таблица 3

Разряд работ	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0	2247
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,1	2472
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,15	2584
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,25	2809
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4	3146
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,5	3371
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,55	3483
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6	3595

31. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, и устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

Раздел VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, заведующих филиалами, главного бухгалтера

32. Заработная плата руководителя, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы педагогических работников, работников физкультуры и спорта учреждения.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Dp = Срз \times Купр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

Срз - средняя заработная плата педагогических работников (далее – работников основного персонала);

Купр - коэффициент масштаба управления.

34. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 5.

Отнесение руководителей учреждения к группе по оплате труда руководителей рекомендуется осуществлять в соответствии с постановлением Администрации Петуховского района от 22 июня 2011 года № 277 «Об утверждении показателей и порядка отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Администрации Петуховского района».

Таблица 5

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,5
2	1,0
3	0,9
4	0,8

35. Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя, приведенным в приложении 3 к Положению.

36. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения оклада (должностного оклада) руководителя за календарных год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре по предложению Учредителя.

37. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

на 10 процентов ниже оклада руководителя учреждения при условии работы по указанным должностям и должностям по совмещению в общей сложности не более чем на 1 ставку рабочего времени;

на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения при условии работы по указанным должностям и должностям по совмещению в общей сложности не более чем на 1,5 ставки рабочего времени;

на 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения в остальных случаях.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре.

38. Оклад (должностной оклад) заведующего филиалом определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников филиала. Размеры окладов (должностных окладов) заведующих филиалами устанавливаются в соответствии с пунктом 33. Коэффициент масштаба управления устанавливается заведующему филиалом Учредителем на 0,2 ниже коэффициентов масштаба управления руководителей по соответствующей группе оплаты труда.

39. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждения, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Петуховская детская школа искусств» и работы его руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

40. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, при наличии оснований, производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

41. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

42. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

44. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

45. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

46. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к базовому окладу (базовому должностному окладу) без учёта повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

47. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и

иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

48. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

49. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

52. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

53. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

54. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность;
- премиальные выплаты по итогам работы.

55. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя учреждения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями, избираемыми работниками) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

56. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

57. Стимулирующую выплату за интенсивность работы рекомендуется устанавливать работникам учреждения в виде надбавок к базовым окладам (базовым должностным окладам):

за интенсивность и напряженность работы;

за особый режим работы;

Стимулирующая выплата за интенсивность устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год и максимальным размером не ограничивается.

58. Порядок и размеры премиальных выплат работникам учреждения определяются настоящим положением.

59. При премировании по итогам работы (за месяц, учебная четверть, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в выполнении особо важных работ, мероприятий.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения:

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителю учреждения;

- руководителям структурных подразделений учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения, по представлению заместителя руководителя учреждения;

- иным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения.

61. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в МКОУДОД «Петуховская ДШИ, приведённом в приложении 5 к настоящему Положению, на основании решения Совета учреждения.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Петуховская детская школа искусств»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклад (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование				
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	
2 квалификационный уровень										
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	5205	5465	5726	6246	7027	5986	6246	6767	7547	
4 квалификационный уровень										
Учитель, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	5470	5744	6017	6564	7385	6291	6564	7111	7932	

приложение 2 к Положению об оплате труда работников МКОУДОД «Петуховская ДШИ»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии

муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Петуховская детская школа искусств»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклад (должностного оклада)	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»									
Библиотекарь	5102	5357	5625	6188	6807	5868	6161	6778	7455
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»									
Звукорежиссёр	5205	5465	5726	6246	7027	5986	6246	6767	7547

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Петуховская детская школа искусств»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1 квалификационный уровень			
Механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС, настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС, костюмер 3-6 разряда	4526	4638	5102
2 квалификационный уровень			
Механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС	4620	4732	5205

Порядок

исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Петуховская детская школа искусств»

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя МКОУДОД «Петуховская ДШИ» (далее — Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя МКОУДОД «Петуховская ДШИ» (далее - учреждение).

2. При расчёте средней заработной платы учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера педагогических работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более чем одной ставке, оформленный в учреждении в порядке внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности

работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчётном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с пунктом 6 Порядка.

Критерии и целевые показатели оценки эффективности работы муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Петуховская детская школа искусств», работы руководителя учреждения

№	Показатели	Измерители	Баллы
1	Эффективность и реализация образовательной программы ДОД	1. Наполняемость и посещаемость групп	В соответствии с учебным планом – 2 балла Снижение – 0 баллов
		2. Разработка и внедрение рабочих программ дополнительного образования детей	Внедрение – 4 балла Не внедрение – 0 баллов
		3. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, и т.п.	Проводил -2 балла не проводил – 0 баллов
		4. Сохранность контингента	на уровне прошлого года – 2 балла ниже – 0 баллов
2	Эффективность инновационной деятельности ДОД	1. Личное участие в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях	федеральный уровень - 4 балла региональный – 2 балла муниципальный – 1 балл нет вклада – 0 баллов
3	Воспитательная работа и социальные критерии	1. Участие педагогов, обучающихся в муниципальных, областных, федеральных конкурсах, выставках.	Часто – 2 балла Редко – 1 балл Никогда – 0 баллов
		2. Работа с социумом (вовлечение трудных подростков и детей из социально неблагополучных семей в систему дополнительного образования; пропаганда ЗОЖ, пропаганда музыкального, художественного, хореографического искусства, детского творчества и др.)	Часто – 3 балла Редко – 1 балл Никогда – 0 баллов
		1. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации).	Высокий – 4 балла Хороший – 2 балла Низкий – 0 баллов

ПОРЯДОК распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУДОД «Петуховская детская школа искусств»

1. Общие положения

Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУДОД «Петуховская детская школа искусств» (далее по тексту - Порядок) разработан в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МКОУДОД «Петуховская детская школа искусств» (далее по тексту - МКОУДОД «Петуховская ДШИ»);

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МКОУДОД «Петуховская ДШИ» включает в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы - (далее по тексту - стимулирующие надбавки);

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУДОД «Петуховская ДШИ» по результатам труда производится Экспертной комиссией, выносится на рассмотрение Совета школы, согласовывается с профсоюзным комитетом (представителем трудового коллектива) работников школы, оформляется приказом директора.

Критериями для осуществления данных выплат главным образом являются качество обучения и воспитания учащихся.

1.4. Установление стимулирующих выплат директору МКОУДОД «Петуховская ДШИ» осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

2. Условия премирования

2.1. Условия премирования отдельных работников представлены в таблицах к настоящему Порядку:

- педагогические работники - преподаватели, концертмейстера (таблица №1);
- обслуживающий персонал (таблица № 2).
- учебно-вспомогательный персонал (таблица № 3);
- управленческий персонал-заместитель директора по учебно-воспитательной работе (таблица № 4).

3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУДОД «Петуховская ДШИ» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результатов деятельности всех работников (по основному месту работы и совместителей) данного образовательного учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

3.2. Периодом действия стимулирующих надбавок считается учебная четверть и следующий за ней период каникул.

3.3. Результаты труда отдельно взятого работника оцениваются, не зависимо от результатов труда других работников.

3.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения проводится экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (далее по тексту - Комиссия), согласно Порядку участия Комиссии в распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда работника МКОУДОД «Петуховская ДШИ», состав Комиссии утверждается приказом директора, что обеспечивает гласность и прозрачность процедуры мониторинга и оценки.

- 3.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МКОУДОД «Петуховская ДШИ» учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля (ВШК), результаты самооценки работников, а также результаты полученные в рамках внешнего наблюдения.
- 3.6. Директор школы представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников за прошедший период, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок.
- 3.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда на 1 месяц определяется как 1/12 часть от годовой суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденной штатным расписанием работников образовательного учреждения. Месячная стимулирующая часть фонда оплаты труда делится между группами персонала следующим образом:
- управленческий персонал – не более 3%;
 - педагогический персонал - не менее 80%;
 - учебно-вспомогательный персонал – не менее 5 %;
 - обслуживающий персонал – не менее 10 %.

Каждый работник относится к одной из групп персонала по основному месту работы:

- управленческий персонал - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- педагогический персонал - преподаватели, концертмейстеры;
- учебно-вспомогательный персонал – библиотекарь, секретарь учебной части, настройщик пианино и роялей, костюмер, звукорежиссёр;
- обслуживающий персонал - уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, дворник, гардеробщик.

Месячная сумма стимулирующей части фонда оплаты труда по каждой группе делится на сумму баллов набранных работниками соответствующей группы. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла соответствующей группы. После этого денежный вес 1 балла соответствующей группы умножается на сумму баллов каждого работника этой группы и получается сумма месячных стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника. Управленческому персоналу стимулирующая надбавка устанавливается в денежном выражении.

3.8. Определённые таким образом выплаты работник получает ежемесячно в течение периода действия стимулирующих надбавок.

3.9. При изменении в течение периода, на который установлены стимулирующие надбавки по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно размера стимулирующих выплат, в пределах измененной стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Порядок участия Комиссии в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения

- 4.1. Комиссия участвует в распределении стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, в том числе оценивает результативность работы, определяет сумму баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право проверять информацию, полученную в рамках внутришкольного наблюдения, результаты личной самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках внешнего наблюдения в своей работе.
- 4.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, рассматриваются Комиссией образовательного учреждения на заседаниях.
- 4.3. На заседаниях Комиссия образовательного учреждения рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за предыдущий период, в котором руководителем образовательного учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов, для оценки результативности работы по каждому работнику образовательного учреждения;

- денежный вес одного балла по каждой группе персонала;

- размеры стимулирующих надбавок каждому работнику, рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности его работы.

4.4. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

4.5. В Комиссию включаются представители администрации МКОУДОД «Петуховская ДШИ», лидер профсоюзной организации образовательного учреждения (представитель трудового коллектива). Остальные члены Комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива, по одному представителю от преподавателей, обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала

4.6. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.7. С момента опубликования итогового протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.9. По истечению 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.10. Итоговые протоколы, а также представленные руководителем образовательного учреждения данные по персональным размерам стимулирующих надбавок по результатам труда за прошедший период, и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Совета школы. После принятия решения об их утверждении издается приказ руководителя образовательного учреждения об установлении размеров стимулирующих надбавок по результатам работы работникам образовательного учреждения на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок.

Критерии оценки деятельности преподавателей, концертмейстеров*

1. Успешность учебной работы

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
Сохранность контингента обучающихся	- Отсев обучающихся без уважительной причины (за каждого)	минус 1 балл
	- Обеспечение 100% сохранности контингента	1 балл
Качество освоения образовательных программ	Уровень знаний, умений и навыков обучающихся по результатам:	
	- Своевременная сдача текущей аттестации - Наличие задолженности (по согласованию)	1 балл минус 1 балл
Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах и олимпиадах профессионального уровня	- Победители международного и всероссийского уровня	3 балла
	- Участники международного и всероссийского уровня	2 балла
	- Победители регионального уровня	2 балла
	- Участники регионального уровня, победители и призёры муниципального и учрежденческого уровня (не зависимо от количества участников)	1 балл

2. Повышение педагогического мастерства

Участие в семинарах, мастер-классах и т.п., самообразование	- Наличие документов об участии в семинарах, мастер-классов и т.п., отчётов и систематизированных материалов по самообразованию. Посещение открытых уроков, взаимопосещение с представлением аналитической справки	1 балл
Повышение квалификации с представлением аттестационной работы на педагогическом совете, профессиональная подготовка (посещение мастер-классов, семинары, заочное обучение с последующим обменом опыта в ДШИ)	- Региональный уровень	3 балла
	- Зональный или муниципальный уровень	2 балла
	- Уровень учреждения (не более 3 баллов)	1 балл
Творческая и культурно-просветительская деятельность	- Участие в «Народном» самодеятельном коллективе	1 балл
Организация воспитательного процесса на отделении, в классе, в зависимости от результатов работы	- Руководство отделением (организация учебно-воспитательного процесса, методической работы преподавателей и концертмейстеров, контроль выполнения плана работы)	1 балл
	- Руководство творческого коллектива (подбор репертуара, фонограмм, видеозаписей, организация выступлений)	1 балл

3. Участие в инновационной и экспериментальной работе

Участие в реализации программ и проектов экспериментальной работы учреждения.	- Федеральный (всероссийский) уровень	4 балла
	- Региональный уровень	3 балла
	- Муниципальный уровень	2 балла
	- Уровень учреждения	1 балл

4. Укрепление материально – технической базы ДШИ

	- Обновление дидактических материалов, оформление классов	1 балл
	- Учёт и сохранность костюмерного фонда	1 балл
	- Озвучивание мероприятий	1 балл
	- Дополнительное разовое поручение администрации	1 балл

* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.

Критерии оценки деятельности обслуживающего персонала*

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество генеральной уборки помещения	1 балл
	1.2. Уход за зелёными насаждениями	1 балл
	1.3. Вынос мусора и воды, расстановка мебели	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

ГАРДЕРОБЩИК

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, обеспечение пропускного режима	1 балл
	1.2. Привлечение к хозяйственным работам	1 балл
	1.3. Культура поведения и опрятность	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Своевременный ремонт имущества школы и устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения, качество текущего ремонта здания.	1 балл
	1.2. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	1 балл
		1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

ДВОРНИК

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (обледенение, снежные заносы, паводок, засуха)	1 балл
	1.2. Содержание территории в надлежащем санитарном состоянии	1 балл
	1.3. Своевременная обрезка кустов и покос травы.	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

СТОРОЖ

-14
оплате

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, экономия энергоресурсов	1 балл
	1.2. Привлечение к хозяйственным работам (перенос крупногабаритных материалов, инструментов), выполнение разовых поручений во время ремонтных работ	1 балл
	1.3. Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к учащимся, родителям (законным представителям), работникам Учреждения	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	минус 1 балл

* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.

Таблица №3

Критерии оценки деятельности учебно-вспомогательного персонала*

Учебно-вспомогательный персонал	Показатели критериев	Кол-во баллов
БИБЛИОТЕКАРЬ	- Выпуск и распространение школьной газеты, оформление и распространение афиш, информационных листов,	1 балл
	- Распространение музыкальных абонементов, продажа билетов,	1 балл
	- Дополнительное разовое поручение администрации	1 балл
СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ	- Качественное ведение архивной документации. Работа с номенклатурой дел. Ведение делопроизводства, обеспечение сохранности документов, своевременная сдача их в архив	1 балл
	- Ведение воинского учёта, оформление уголка военнообязанных и содействие оформлению работников на пенсию	1 балл
	- Обеспечение работы тревожной сигнализации ДШИ без замечаний	1 балл
	- дополнительное разовое поручение администрации	1 балл
НАСТРОЙЩИК ПИАНИНО И РОЯЛЕЙ	- Дополнительное разовое поручение администрации	1 балл
	- Качественное, оперативное выполнение работы	1 балл
	- Просветительская работа с обучающимися и их родителями	1 балл

* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.

Критерии оценки деятельности управленческой администрации*, в руб.

	Показатели критериев	Оценка в рублях
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО- ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ	Организация тематических педсоветов, организация взаимопосещения и анализ уроков, организация открытых уроков и анализ уроков	100
	Инициирование, методическое сопровождение участия в конкурсах профессионального мастерства преподавателей или личное участие, руководство самообразованием преподавателей (проблемный самоанализ)	100
	Самообследование в динамике развития по результатам ВШК	100
	Руководство аттестацией педагогических работников (экспертиза педагогической деятельности, графики аттестации и КПК)	100
	Руководство инновационной деятельностью (по введению программного обеспечения ФГТ, использованию ИКТ)	100
	Создание благоприятной психологической обстановки	100
	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общества	100
	Организация концертно-воспитательной работы через реализацию программы по работе с воспитанниками дошкольных учреждений, организация проектной деятельности обучающихся и преподавателей	100
	Проблемный анализ, контроль выполнения программы развития	100
	Оформление наглядной информации для преподавателей, родителей и обучающихся	100

* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.