

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – учреждения дополнительного образования).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник (преподаватель, концертмейстер, методист и др.) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист – педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 14

творческий коллектив - это учебное постоянно действующее, без права юридического лица, объединение обучающихся исполнителей (от 11 участников) инструментального, хорового, вокального, хореографического, театрального искусства (оркестры, ансамбли, коллективы и др.), основанное на общности художественно-эстетических интересов, достигшее высокого художественного уровня в исполнительской деятельности, способствующее развитию творческой личности и способностей обучающихся в области искусства (приложение 15 к настоящему Положению);

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников учреждения дополнительного образования за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения дополнительного образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения дополнительного образования к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам учреждения дополнительного образования материальной помощи на оздоровление.

2. Заработная плата работников СДМШ №3 им. Ю. Богатикова

2.1. Система оплаты труда работников учреждения дополнительного включает в себя размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения дополнительного образования устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы) настоящего Положения.

2.3. Размер оплаты труда работников учреждения дополнительного образования в сфере культуры устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений дополнительного образования.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения дополнительного образования, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5. Размеры надбавок и доплат определяются самостоятельно директором СДМШ № 3 им. Ю. Богатикова на основании настоящего Положения и локальных нормативных актов, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и фонда экономии заработной платы.

2.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также нормативными документами Республики Крым.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества индивидуальных уроков, количества классов (групп) в связи с выбытием обучающихся.

2.10. Директор Учреждения и его заместители вправе наряду с основной работой вести в Учреждении педагогическую работу без занятия штатной должности в объеме педагогической нагрузки не более 18(24) педагогических (концертмейстерских) часов в неделю соответственно. При этом в основное рабочее время директор и его заместители вправе выполнять не более 12 часов педагогической работы.

2.11. Директор Учреждения и его заместители вправе, наряду с основной работой осуществлять педагогическую деятельность в объеме не более 300 часов в год при учебной необходимости (замена часов отсутствующих педагогических работников по болезни, отпуска, командировки и др.)

2.12. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.13. Тарификация педагогических работников производится по состоянию на 01 сентября каждого учебного года, на 01 января каждого текущего года (или на дату приема на работу).

2.14. 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 педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

2.15. Штатное расписание учреждения дополнительного образования утверждается руководителем учреждения дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда, согласовывается управлением культуры и культурного наследия администрации города Симферополя (главным

распорядителем бюджетных средств муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, который осуществляет координацию и регулирование деятельности учреждения дополнительного образования), и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), все должности основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала данного учреждения дополнительного образования.

Штатное расписание учреждений дополнительного образования отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

Наименования должностей служащих и профессий рабочих, включаемых в штатное расписание, и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг СДМШ № 3 им. Ю. Богатикова вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях, предусмотренных действующим законодательством (срочный трудовой договор, гражданско-правовой договор и др.) за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.17. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника учреждения дополнительного образования должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

2.18. Персонал учреждения дополнительного образования подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал учреждения дополнительного образования – работники учреждения дополнительного образования, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения дополнительного образования – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения дополнительного образования – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения дополнительного образования, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2.19. Руководитель учреждения дополнительного образования несет

ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2.20. Заработная плата каждого работника учреждения дополнительного образования зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.21. Месячная заработная плата работников учреждения дополнительного образования, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.22. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, работников других отраслей, занятых в учреждении дополнительного образования, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

2.23. В пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям дополнительного образования из бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности, производится оплата труда работников учреждения дополнительного образования. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

2.24 Оплата труда работников учреждения дополнительного образования, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.25. Оплата труда работников учреждения дополнительного образования устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

2.26. С учетом условий труда работникам учреждения дополнительного образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.27. Работникам учреждения дополнительного образования устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.28. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1-13 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и

профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

2.29. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников учреждения дополнительного образования подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Администрацией города Симферополя Республики Крым.

3. Фонд оплаты труда СДМШ №3 им. Ю. Богатикова

3.1. Фонд оплаты труда учреждения дополнительного образования формируется в пределах фонда оплаты труда, поступающего в установленном порядке учреждению дополнительного образования из бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения дополнительного образования включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифную ставку), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3.3. Установленная работникам заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

4. Формирование заработной платы руководителя СДМШ №3 им. Ю. Богатикова и его заместителей.

4.1. Зарплата руководителя учреждения дополнительного образования в сфере культуры и его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения дополнительного образования и его заместителей устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.3. Руководителям учреждений дополнительного образования и их заместителям могут устанавливаться персональные надбавки. Персональные надбавки устанавливаются в процентном отношении от установленного должностного оклада (тарифной ставки – по педагогической деятельности и применяется по факту нагрузки).

4.3.1. Персональная надбавка в размере 20 процентов устанавливается:

- при наличии государственных и правительственных наград (высших званий, орденов, медалей, знаков отличия), при условии соответствия профилю деятельности учреждения дополнительного образования;

- при наличии почетных званий, начинающихся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...» - при условии соответствия почетного звания профилю деятельности учреждения дополнительного образования.

Учитываются награды и звания, в том числе и присвоенные до 2014 года, при условии соответствия профилю деятельности учреждения.

4.3.2. Персональная надбавка в размере 10 процентов устанавливается:

- при наличии нагрудных знаков, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения дополнительного образования;

- при наличии ведомственных наград (медалей, нагрудных знаков, почетных званий), при условии соответствия профилю деятельности учреждения дополнительного образования.

Учитываются нагрудные знаки и ведомственные награды, в том числе и присвоенные до 2014 года, при условии соответствия профилю деятельности учреждения.

Основанием для установления надбавки является:

для руководителей – приказ Управления культуры и культурного наследия;

для их заместителей – приказ руководителя учреждения дополнительного образования, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у руководителей, их заместителей двух оснований для установления надбавки (по подпунктам 4.3.1., 4.3.2.), надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее значение в соответствии с настоящим Положением.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются от должностного оклада (тарифной ставки) без учета повышающих коэффициентов.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения дополнительного образования устанавливаются Управлением культуры и культурного наследия.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения дополнительного образования в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения дополнительного образования, порядок и условия его выплаты устанавливаются Управлением культуры и культурного наследия.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления культуры и культурного наследия возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения дополнительного образования или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя учреждения.

4.5. Заместителям руководителя учреждения дополнительного образования размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда, руководителю и его заместителю устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную

работу заместителям руководителя учреждения дополнительного образования устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения дополнительного образования и его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), определяется Управлением культуры и культурного наследия в учреждении дополнительного образования, в кратности от 1 до 6.

5. Формирование окладов (должностных окладов) работников СДМШ №3 им. Ю. Богатикова, кроме руководителя и его заместителей

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (тарифных ставок) работников учреждения дополнительного образования устанавливаются в соответствии с приложениями 2-13 к настоящему Положению.

5.2. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, тарифные ставки устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 8.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения дополнительного образования повышаются путем установления надбавки:

5.3.1 на 20 процентов:

– при наличии государственных и правительственных наград (высших званий, орденов, медалей, знаков отличия), при условии соответствия профилю учреждения дополнительного образования или выполняемой работе;

– при наличии почетных званий, начинающихся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...» при условии соответствия профилю учреждения дополнительного образования .

5.3.2 на 10 процентов:

– при наличии нагрудных знаков, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения дополнительного образования;

– при наличии ведомственных наград (медалей, нагрудных знаков, почетных званий) при условии соответствия профилю учреждения дополнительного образования.

Основанием для повышения должностного оклада является приказ руководителя учреждения дополнительного образования, изданный при наличии подтверждающих документов, представленных работником.

При наличии у работника у работника двух оснований по пункту 5.3. для повышения должностного оклада, повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением

5.4 Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения дополнительного образования повышаются путем установления надбавки за специфику работы на основании приказа руководителя учреждения

дополнительного образования в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Специфика работы по реализации дополнительных общеобразовательных программ (предпрофессиональных и общеразвивающих) - это особенности педагогической деятельности в сфере дополнительного образования, в том числе связанные с исключительными полномочиями школ дополнительного образования по реализации дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных программ, в соответствии с федеральными государственными требованиями к содержанию обучения, условиям их реализации, качественному результату подготовки кадров в сфере культуры; выявлением творческих способностей детей и созданием условий для их развития, использованием эффективных средств, форм и методов работы для формирования у одаренных детей комплекса знаний, системных умений и навыков, позволяющих им в дальнейшем осваивать профессиональные образовательные программы в определенной области искусства.

Специфика работы с творческими коллективами связана с созданием и функционированием в школах дополнительного образования творческих объединений обучающихся по направлениям искусства под руководством педагогических работников, имеющих соответствующую квалификацию и опыт работы, с целью развития профессиональных интересов, получения опыта коллективного творчества, совершенствования этих навыков в процессе участия в концертных, культурно-массовых, конкурсных мероприятиях.

Специфика работы методистов за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса связана с организацией работы отдела (отделения), с учебно-методическим обеспечением учебных дисциплин, реализуемых школой (разработка учебных планов и программ по учебным дисциплинам, в том числе индивидуальных), обеспечением технологий обучения (выбор средств и методов обучения), совершенствованием методического и профессионального мастерства педагогических работников.

Повышение должностного оклада педагогическим работникам за специфику работы, связанной с руководством творческими коллективами, производится с учетом соответствия критериям, определяющим системность и результативность деятельности творческого коллектива. А именно:

- осуществляет деятельность в течение не менее 3-х лет с момента создания;

- имеет младшую (или подготовительную) группу, в которой проходят обучение вновь принятые участники, составляющую не менее 1/3 части от числа основного коллектива, для обеспечения преемственности творческих традиций;

- обладает высоким художественным уровнем в своей творческой деятельности, исполнительским мастерством;

- активно осуществляет учебно-воспитательную работу среди участников коллектива;

- систематически ведет репетиционную и концертную деятельность, регулярно показывает свои творческие достижения и постоянно принимает участие в культурно-массовых мероприятиях различного уровня и направленности;

- является победителем городских, республиканских, региональных, всероссийских, международных конкурсов; лауреатом смотров, фестивалей,

предпочтительно, учрежденных органами местного самоуправления, государственной или федеральной власти.

Статус творческого коллектива определяется и подтверждается на основании протокола комиссии управления культуры и культурного наследия администрации города Симферополя, согласно локальному акту управления культуры и культурного наследия.

В случаях, когда у педагогического работника два и более оснований для установления повышающих коэффициентов за специфику работы, все размеры коэффициентов повышения за специфику работы суммируются. Полученная сумма в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению повышает размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам за руководство творческим коллективом производится на основании Положения о творческом коллективе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования подведомственного управлению культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым (Приложение 3 к настоящему Постановлению).

5.5. Работникам учреждений дополнительного образования могут устанавливаться персональные надбавки:

- при наличии ученой степени кандидата наук - в сумме 718,00 руб.,
- при наличии ученой степени доктора наук - в сумме 1436,00 руб.

при условии соответствия профилю учреждения дополнительного образования или выполняемой работе.

Персональные надбавки выплачиваются по факту нагрузки.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации относятся:

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

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором; сверхурочной работе; работе в ночное время; работе в выходные и нерабочие праздничные дни; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, муниципального образования городской округ Симферополь содержащими нормы трудового права.

6.3. Оплата труда работников учреждений дополнительного образования, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки

условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель учреждения дополнительного образования принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

7.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам учреждения дополнительного образования устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

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

закрепляется локальным нормативным актом учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

7.2.1.1. При установлении надбавки за интенсивность труда следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости, основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставленными работником.

7.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы и значимые достижения в профессиональной деятельности;
- применение в работе передовых методов труда;
- сложность выполняемой работы.

7.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплата осуществляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (тарифной ставке).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников.

7.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

7.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может

устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением культуры и культурного наследия администрации г. Симферополя.

7.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам (педагогическим работникам);
- руководителям учреждений дополнительного образования и их заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению и выплачивается по факту педагогической нагрузки.

7.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждениях дополнительного образования, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.2.3.1. Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается на ставку заработной платы, а выплачивается с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

7.2.3.2. Надбавка за выслугу лет специалистам а так же учебно-вспомогательному персоналу (по должностям: настройщик пианино и роялей, библиотекарь) в соответствии с Постановлением Администрации города Симферополя № 7421 от 30.12.2019 года « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и

кинематографии муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым» устанавливается в следующем размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленных выше критериев в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы на государственной службе, муниципальной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

7.2.3.3. Надбавка работникам (кроме педагогических работников, настройщика пианино и роялей, библиотекаря) за стаж непрерывной работы в отрасли образования и культуры устанавливается в размере от должностного оклада:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в учреждение дополнительного образования в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в размере от оклада (должностного оклада), а работникам, которые занимают менее ставки, устанавливается с учетом занимаемой фактической доли ставки.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

7.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде,

определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя учреждения дополнительного образования и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.2.5. Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к педагогической деятельности после окончания обучения не позднее одного года с момента получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования, не имеющих соответствующих выплат за выслугу лет (кроме указанных в п.п. 2.3. и 2.9. Положения о молодом специалисте в учреждениях дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым), производится доплата в размере 5700,00 рублей по основной занимаемой должности.

Статус молодого специалиста определяется в соответствии с Положением о молодом специалисте.

7.2.6. Педагогическим работникам за руководство (заведование) отделами (отделениями) устанавливается доплата в размере 2930,00 рублей по основной занимаемой должности.

7.3. Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты обязательного характера, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы, персональная надбавка, доплата молодым специалистам, доплата за руководство (заведование) отделами (отделениями). Данные выплаты начисляются ежемесячно в обязательном порядке;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в учреждении дополнительного образования).

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

8.2. Работникам учреждений дополнительного образования один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (тарифной ставки), (без учета размера всех повышений) в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования.

8.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

8.4. Руководитель учреждения дополнительного образования ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждения дополнительного образования в пределах доведенного фонда оплаты труда.

8.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения дополнительного образования и оформляется его приказом.

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

8.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

8.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

8.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

8.10. При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до даты увольнения.

8.11. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев) на время выполнения временных работ.

–

9. Почасовая оплата труда

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

– за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

– педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда

устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления должностного оклада за установленную норму часов работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

9.2. Руководитель учреждения дополнительного образования в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, уроков, и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении дополнительного образования, указаны в приложении 10 к данному Положению.

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная
школа № 3 им.Ю. Богатикова»
муниципального образования городской
округ Симферополь Республики Крым

Размеры должностных окладов руководителей СДМШ № 3 им.Ю. Богатикова

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор учреждения дополнительного образования	34505,00
Заместитель директора	31055,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размеры должностных окладов педагогических работников, специалистов
занятых в СДМШ № 3 им.Ю. Богатикова

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер	15069,00
3-й квалификационный уровень	Методист	15080,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель	15090,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размер повышения окладов (должностных окладов) за специфику работы.

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента повышения
Учреждения дополнительного образования	
Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	0,15
Педагогическим работникам за руководство творческим коллективом (применяется по факту нагрузки)	0,15
Педагогическим работникам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	0,15

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная
школа № 3 им.Ю. Богатикова»
муниципального образования городской
округ Симферополь Республики Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления надбавки	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория (применяется по факту нагрузки)	2000,00
первая категория (применяется по факту нагрузки)	1250,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размер надбавки при наличии ученой степени

Основание для установления надбавки	Размер надбавки за ученую степень, руб.
Наличие ученой степени (в соответствии с профилем учреждения дополнительного образования или выполняемой работе):	
Кандидат наук (применяется по факту нагрузки)	718,00
Доктор наук (применяется по факту нагрузки)	1436,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размер доплаты за руководство (заведование) отделами (отделениями)

Основание для установления доплаты	Размер доплаты, руб.
Руководство (заведование) отделами (отделениями)	
Заведующий отделом (по основной занимаемой должности)	2930,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размеры должностных окладов по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь	14245,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	14987,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя	15586,00
	Администратор; лаборант; техник	14297,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16985,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	15012,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	15012,00

3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	15224,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14946,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Документовед; инженер-программист (программист); менеджер по персоналу; специалист по кадрам; юрисконсульт	15656,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	16439,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17253,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18118,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (специалист по защите информации)	23412,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная
школа № 3 им.Ю. Богатикова»
муниципального образования городской
округ Симферополь Республики Крым

Размеры тарифных ставок-рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	8133,00
2 разряд	9101,00
3 разряд	9255,00
4 разряд	9420,00
5 разряд	9592,00
6 разряд	9774,00
7 разряд	10057,00
8 разряд	10098,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размеры должностных специалистов, а так же учебно-вспомогательного персонала в соответствии с Постановлением Администрации города Симферополя № 7421 от 30.12.2019 года « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым»

Наименование должностей	Размер оклада(должностного оклада), тарифной ставки, руб.
Специалисты, учебно-вспомогательный персонал	
Настройщик пианино и роялей	10 500,00
Библиотекарь (без категории)	12 000,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в организациях

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	16331,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Приложение 12
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная
школа № 3 им.Ю. Богатикова»
муниципального образования городской
округ Симферополь Республики Крым

Должностные оклады работников, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15656,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

**Должностные оклады
работников, тарифные ставки по профессиям рабочих,
занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.12.2015 № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	9101,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.09.2014 № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	9592,00
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	14245,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	15586,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	15656,00

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль дополнительного образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники учреждений дополнительного образования в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в учреждение дополнительного образования:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в учреждение дополнительного образования (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в учреждении дополнительного образования до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в учреждение дополнительного образования с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с учреждением дополнительного образования на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

2.6. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.7. В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста подтверждается справкой с предыдущего места работы.

Работодатель имеет право самостоятельно запросить с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

2.8. Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в учреждение дополнительного образования в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.9. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.10. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня

высшего образования.

2.11. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.12. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ТВОРЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ И
КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
СИМФЕРОПОЛЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о творческом коллективе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования, подведомственного управлению культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым (далее – Положение) определяет условия и принципы деятельности творческого коллектива.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральными государственными требованиями, Рекомендациями по осуществлению образовательной деятельности в детских школах искусств по видам искусств Министерства культуры Российской Федерации, Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования, планом работы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования (далее – Школа).

1.3. Творческий коллектив – это учебное, постоянно действующее, без права юридического лица, объединение обучающихся исполнителей (от 11 участников) инструментального, хорового, вокального, хореографического, театрального искусства (оркестры, ансамбли, коллективы и др.), основанное на общности художественно-эстетических интересов, достигшее высокого художественного уровня в исполнительской деятельности, способствующее развитию творческой личности и способностей обучающихся в области искусства.

1.4. Основными целями создания творческого коллектива Школы является совершенствование практических умений и навыков обучающихся через различные формы участия в творческой и культурно-просветительской деятельности, а также продвижение имиджа Школы.

1.5. В Школе может функционировать несколько творческих коллективов.

2. Основные задачи творческого коллектива школы

2.1. Творческий коллектив призван способствовать:

- приобщению обучающихся к культурным традициям народов Российской Федерации, лучшим образцам отечественной и мировой культуры;
- гармоничному развитию личности, формированию нравственных качеств и эстетических вкусов у обучающихся Школы;
- выявлению одаренных детей и развитию творческих способностей обучающихся; содействию в приобретении ими знаний, практических умений и навыков в области выбранного вида искусств посредством различных форм участия в творческой и культурно-просветительской деятельности; овладению навыков коллективного творчества и привлечению к участию в нем обучающихся различных возрастных групп;
- созданию условий для культурной реабилитации и социализации детей из социально неблагополучной среды через творческую деятельность;
- оказанию консультативной и методической помощи творческим коллективам с меньшим опытом работы и меньшими творческими достижениями;
- популяризации творчества профессиональных и самодеятельных авторов, создавших произведения, получившие общественное признание;
- культурному развитию населения посредством концертной и других просветительских форм деятельности;
- созданию условий для активного участия в культурной жизни Школы, города, Республики Крым.

2.2. Репертуар творческого коллектива формируется из лучших образцов отечественного и зарубежного искусства, многонационального искусства народов Российской Федерации, произведений современных отечественных и зарубежных авторов, произведений мировой и отечественной драматургии, музыки. Репертуар должен способствовать патриотическому, нравственному и эстетическому воспитанию, формированию толерантности, положительных жизненных установок.

3. Структура и организация деятельности творческого коллектива Школы

3.1. Творческий коллектив создается приказом директора Школы. Статус творческого коллектива определяется, подтверждается на основании протокола комиссии управления культуры и культурного наследия администрации города Симферополя, согласно локальному акту управления культуры и культурного наследия администрации города Симферополя.

3.2. Творческий коллектив формируется из числа обучающихся Школы, имеющих достаточный уровень подготовки для работы в коллективе. При необходимости в состав творческого коллектива школы могут входить педагогические работники-иллюстраторы (не более 10% от общего количества участников творческого коллектива).

3.3. Творческому коллективу предоставляется помещение для проведения уроков (репетиций); его деятельность обеспечивается необходимой материально-технической базой, при необходимости - сопровождением концертмейстера. Занятия проводятся систематически в соответствии с расписанием, а также дополнительно – при подготовке к концертным и конкурсным выступлениям.

3.4. Деятельность учебных творческих коллективов может осуществляться как в рамках учебного времени, так и за его пределами

(например, в каникулярное время), но в рамках объемов максимальной аудиторной нагрузки по учебным планам и СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей».

3.5. Творческий коллектив может осуществлять свою деятельность за счет консолидированных средств бюджетного финансирования и внебюджетных средств.

4. Руководство творческим коллективом

4.1. Общее руководство и контроль за деятельностью творческого коллектива осуществляет руководитель Школы. Для обеспечения деятельности коллектива руководитель Школы:

4.1.1. Выделяет помещение для регулярной репетиционной, исполнительской, другой творческой деятельности, а также наделяет техническими средствами, оборудованием, необходимыми для обеспечения и поддержания высокого уровня работы.

4.1.2. Содействует в организации работ по подготовке и показу спектаклей, концертов, представлений, предназначенных для публичного показа.

4.1.3. Утверждает планы работы, программы коллектива.

4.2. Непосредственное руководство деятельностью одного творческого коллектива осуществляется педагогическими работниками (не более 2 педагогическими работниками – преподавателем, концертмейстером), имеющими соответствующее образование, опыт работы и назначенными приказом директора на соответствующий учебный год.

4.3. Руководитель коллектива:

- проводит набор участников в коллектив; формирует группы по степени подготовки;

- подбирает и составляет репертуар, учитывая качество произведений, исполнительские и постановочные возможности коллектива;

- направляет творческую деятельность коллектива на создание художественно полноценных спектаклей, представлений, концертных программ;

- готовит коллектив к выступлениям, обеспечивает его активное участие в фестивалях, смотрах, конкурсах, концертах и массовых праздничных мероприятиях различного уровня; открытых уроках, мастер-классах, встречах по обмену опытом и т.д.;

- осуществляет творческие контакты с другими детскими и профессиональными коллективами;

- организует творческий показ работы коллектива за отчетный период (участие в отчетных концертах отдела, школы, сольные концерты коллектива и др.).

- ведет в коллективе регулярную творческую и учебно-воспитательную работу на основе утвержденного плана работы школы;

- постоянно повышает свой профессиональный уровень, участвует в мероприятиях по повышению квалификации.

4.3.1. К началу учебно-творческого сезона представляет директору Школы годовой план организационно-творческой работы, а в конце его – годовой отчет

о деятельности коллектива с анализом достижений и недостатков, с предложениями об улучшении работы коллектива. А именно:

- до 05 сентября составляет план работы творческого коллектива, который включает в себя: концертную, организационную деятельность; участие коллектива в конкурсах и фестивалях (согласно Приложению 1), список участников творческого коллектива (согласно Приложению 2);

- до 15 сентября составляет концертный репертуарный список творческого коллектива (не менее 8 произведений), который утверждается заведующим отделом (отделением) (согласно Приложению 3).

Репертуарный список формируется ежегодно с учетом качества произведений и исполнительских возможностей коллектива и может быть использован в концертной и конкурсной деятельности;

4.3.2. До 10 июня руководитель творческого коллектива составляет отчет о работе (согласно Приложению 4).

4.4. Документы, указанные в п.п. 4.3.1., 4.3.2. пункта 4.3 раздела 4 настоящего Положения согласовываются с заместителями директора по учебной (методической) работе, заведующими отделами (отделениями), на базе, которого создан коллектив, и в указанные сроки сдаются директору Школы (в печатном виде). В случае непредставления руководителем творческого коллектива документов, указанных в п.п. 4.3.1., 4.3.2. пункта 4.3 раздела 4 настоящего Положения, или отсутствия достаточных оснований для подтверждения статуса «творческого коллектива» по итогам деятельности коллектива, оплата педагогическим работникам (преподавателю, концертмейстеру) за руководство творческим коллективом на следующий учебный год не устанавливается.

4.5. Несет персональную ответственность за результаты деятельности коллектива.

4.6. Концертмейстер коллектива:

- выполняет обязанности по сопровождению творческого коллектива, виртуозно владеет музыкальным инструментом; имеет высокий уровень общей музыкальной грамотности, навыки чтения нот с листа, транспонирования, импровизации и др.;

- знает особенности творческого коллектива (хорового (фольклорного), хореографического; инструментального оркестра, театральной студии);

- участвует в подборе репертуара, его разучивании, разработке репетиционных планов; концертных и конкурсных выступлениях; осуществлении организационной деятельности;

- готовит коллектив к выступлениям, обеспечивает его активное участие в фестивалях, смотрах, конкурсах, концертах и массовых праздничных мероприятиях различного уровня, открытых уроках, мастер-классах, встречах по обмену опытом и т.д.;

- осуществляет творческие контакты с другими детскими и профессиональными коллективами;

- принимает активное участие в организации творческих показов работы коллектива за отчетный период (участие в концертах отдела, Школы, отчетных концертах коллектива и др.).

- ведет в коллективе регулярную творческую и учебно-воспитательную работу на основе утвержденного плана работы Школы;

- постоянно повышает свой профессиональный уровень, участвует в мероприятиях по повышению квалификации.

4.7. Оплата педагогическим работникам (преподавателю, концертмейстеру) за руководство творческим коллективом производится на основании приказа директора в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования, с нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами школы. При этом учитывается стабильная и результативная деятельность творческого коллектива.

5. Учебно-воспитательная и работа в творческом коллективе

5.1. Учебно-воспитательная работа в творческом коллективе определяется планами и программами и включает в себя:

- овладение знаниями, умениями, навыками, необходимыми для участия в творческих коллективах определенной направленности по видам искусства;
- расширение кругозора посредством ознакомления с историей искусств; процессами, происходящими в художественном творчестве; тенденциями развития отдельных его видов и жанров;
- обсуждение вопросов формирования репертуара, воспитание эстетического вкуса обучающихся;
- посещение музеев, выставок, театров, концертов и т.д.;
- воспитание коллективизма, создание творческой, доброжелательной обстановки среди участников коллектива;
- формирование разносторонней личности, развитие образного мышления, обогащение эмоциональной сферы обучающихся для развития их артистических способностей.

5.2. Творческая работа в коллективе предусматривает:

- подбор и разучивание оригинального творческого репертуара;
- проведение творческих отчетов о результатах своей деятельности (открытые уроки, творческие лаборатории, мастер - классы и т.п.);
- активное участие в конкурсной и культурно - просветительской деятельности (концерты, конкурсы, фестивали, смотры и др.);
- накопление методических материалов, а также материалов, отражающих историю развития коллектива (планы, отчеты, программы, афиши, рекламы, буклеты, фото, кино, видеоматериалы и т.д.) и творческой работы.

5.3. За высокое исполнительское мастерство, отмеченное наградами конкурсов, смотров, фестивалей, высокохудожественный уровень репертуара и вклад в просветительскую и общественную деятельность учебный творческий коллектив может быть представлен Школой на получение звание «Образцовый» коллектив, а руководитель и концертмейстер - к поощрению и награждению в установленном порядке дипломами, грамотами, благодарностями различного уровня, а также государственными, правительственными или ведомственными наградами Республики Крым и Российской Федерации.

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

СПИСОК УЧАСТНИКОВ

творческого коллектива _____

Руководитель _____

Концертмейстер _____

№ п/п	ФИО участника творческого коллектива (обучающегося, педагогического работника-иллюстратора)	Дата, месяц, год рождения
1.		
2.		

дата

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО _____

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

РЕПЕРТУАРНЫЙ КОНЦЕРТНЫЙ СПИСОК

творческого коллектива _____

Руководитель _____

Концертмейстер _____

№	1 полугодие	2 полугодие

дата

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО _____

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

ОТЧЕТ О РАБОТЕ за _____ учебный год
творческого коллектива _____
Руководитель _____
Концертмейстер _____

№	Наименование мероприятия	Дата проведения	Результат
УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			
КОНКУРСЫ И ФЕСТИВАЛИ			
КОНЦЕРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			

дата

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО _____

Директор СДМШ № 3
им.Ю. Богатикова

Н.В. Шульга

Приложение 16
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская
музыкальная школа № 3
им.Ю. Богатикова»
муниципального образования
городской округ Симферополь
Республики Крым

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 ИМЕНИ ЮРИЯ
БОГАТИКОВА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ
(СДМШ №3 им. Ю. Богатикова)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 3 имени Юрия Богатикова » муниципального образования городской округ Симферополь (далее – СДМШ № 3 им. Ю. Богатикова) в целях стимулирования труда работников, усиления заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Администрации города Симферополя от 22.10.2021 г. № 6652 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым, постановления Администрации города Симферополя от 30.12.2019 № 7421 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и признании утратившим силу постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.07.2015 № 483 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь, утвержденном приказом СДМШ №3 им. Ю. Богатикова от 29.10.2021 года № 60-ОД, Коллективным договором СДМШ № 3 им.Ю. Богатикова, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников СДМШ № 3 им. Ю. Богатикова в том числе:

- занятых неполное рабочее время;
- работающих на условиях внешнего и внутреннего совместительства;
- принятых на неопределенный срок (или по срочному трудовому договору).

1.3. Положение может быть дополнено или изменено в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом СДМШ № им.Ю. Богатикова.

2 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работников СДМШ № 3 им.Ю. Богатикова

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

2.2 В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам учреждения дополнительного образования устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.4 При установлении надбавки за интенсивность труда следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости, основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставленными работником.

2.5 Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы и значимые достижения в профессиональной деятельности;
- применение в работе передовых методов труда;
- сложность выполняемой работы.

2.6 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплата осуществляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (тарифной ставке).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения

представительного органа работников.

2.7 Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.8 Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением культуры и культурного наследия администрации г. Симферополя.

2.9 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам (педагогическим работникам);
- руководителям учреждений дополнительного образования и их заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению и выплачивается по факту педагогической нагрузки.

2.10 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждениях дополнительного образования, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.11 Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается на ставку заработной платы, а выплачивается с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в

этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.12 Надбавка за выслугу лет специалистам а так же учебно-вспомогательному персоналу (по должностям: настройщик пианино и роялей, библиотекарь) в соответствии с Постановлением Администрации города Симферополя № 7421 от 30.12.2019 года « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым» устанавливается в следующем размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленных выше критериев в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы на государственной службе, муниципальной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

2.13 Надбавка работникам (кроме педагогических работников, настройщика пианино и роялей, библиотекаря) за стаж непрерывной работы в отрасли образования и культуры устанавливается в размере от должностного оклада:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в учреждение дополнительного образования в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в размере от оклада (должностного оклада), а работникам, которые занимают менее ставки, устанавливается с учетом занимаемой фактической доли ставки.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.14. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя учреждения дополнительного образования и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия не начисляется или ее размер может быть уменьшен за некачественное выполнение работником должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом учреждения дополнительного образования.

2.15 Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к педагогической деятельности после окончания обучения не позднее одного года с момента получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования, не имеющих соответствующих выплат за выслугу лет (кроме указанных в п.п. 2.3. и 2.9. Положения о молодом специалисте в учреждениях дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры и культурного наследия Администрации города

Симферополя Республики Крым), производится доплата в размере 5700,00 рублей по основной занимаемой должности.

Статус молодого специалиста определяется в соответствии с Положением о молодом специалисте.

2.16 Педагогическим работникам за руководство (заведование) отделами (отделениями) устанавливается доплата в размере 2930,00 рублей по основной занимаемой должности.

2.17 Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты обязательного характера, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы, персональная надбавка, доплата молодым специалистам, доплата за руководство (заведование) отделами (отделениями). Данные выплаты начисляются ежемесячно в обязательном порядке;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в учреждении дополнительного образования).

2. Порядок распределения выплат премий по итогам работы

2.1. . Руководитель учреждения в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

2.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах премиальных выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении премий .

2.3. Премииальные выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании приказа начальника Управления культуры и культурного наследия.

2.4. Данное положение согласуется с Профкомом первичной профсоюзной организации и принимается на общем собрании коллектива.

2.5. Для вновь принятых сотрудников размер премиальных выплат на текущий период устанавливается согласно принятым критериям в пределах максимально возможного размера показателя по категории работников.

2.6. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется тарификационной комиссией учреждения.

2.7. На основании протоколов заседания комиссии издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих выплат за соответствующий период.

- 2.8. На заседании члены комиссии анализируют представленную информацию заведующими отделов о результативности и качестве труда педагогических работников, а также по другим категориям работников. Производит подсчет баллов и выносит решение о размере стимулирующих выплат. Решение принимается путем открытого голосования.
- 2.9. Решение комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует 2/3 от численного состава.
- 2.10. Итоги заседания комиссии фиксируются в протоколе, который заверяется подписями председателя и всех членов комиссии. Протокол сдается руководителю учреждения.
- 2.11. В случае возникновения конфликтных ситуаций работник подаёт заявление в комиссию с просьбой пересмотреть размер стимулирующих выплат.

3. Критерии и шкала оценки качества труда и деятельности сотрудников школы:

Таблица 1.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
1.	Своевременная подготовка и сдача отчетности	Без замечаний	1
2.	Разработка и утверждение нормативной правовой документации, необходимой для работы СДМШ № 3 им. Ю. Богатикова (в части касающейся)	По факту	2
3.	Своевременная и оперативная работа по подготовке муниципального задания и ежеквартальных отчётов по нему	По факту	5
4.	Контроль за выполнением общеобразовательных программ, учебных планов и учебных программ	Без замечаний	2
5.	Разработка и внедрение образовательных программ, учебно-методических материалов	По факту	3
6.	Принятие мер по сохранению контингента обучающихся	Отсутствие жалоб	2
7.	Принятие мер по сохранению благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие жалоб	1
8.	Составление, редактирование рецензий на методические доклады, открытые уроки и др.	По факту	3
9.	Участие в подготовке и проведении социально-значимых, культурно-просветительских мероприятий различных уровней	Школьный	1
		Городской (зональный)	2
		Республиканский	3
10.	Посещение лекций, концертов и иных	По факту(не	1

	мероприятий, проводимых другими учреждениями	зависимо от количества мероприятий)	
11.	Принятие инициативных управленческих решений, внедрение предложений по улучшению качества образовательной деятельности, повышению имиджа и рейтинга СДМШ № 3 им. Ю. Богатикова	По факту	2
12.	Подготовка материалов собраний, заседаний, совещаний, участие в работе комиссий, экспертных групп, жюри конкурсов, оформление протоколов и др.	По факту	2
13.	Участие в общественно-значимых мероприятиях, работах (работе профсоюзного комитета, демонстрациях, субботнике и др.)	По факту	1
14.	Награждения званиями, почетными грамотами, грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и др. различных уровней за успехи в профессиональной деятельности	По факту	2
15.	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (в том числе несоблюдение требований, сроков и порядка по ведению и предоставлению документации и различных форм отчетности)	при наличии подтверждающих документов (служебная записка, административные взыскания, обоснованные жалобы, замечания от участников образовательного процесса и др.)	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			35

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова - Условия, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по методической работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, оперативное выполнение	Без замечаний	2

	поручений и распоряжений директора СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова		
2.	Своевременная подготовка и сдача отчетности	Без замечаний	1
3.	Разработка и утверждение нормативной правовой документации, необходимой для работы СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова (в части касающейся)	По факту	2
4.	Организация обучающих мероприятий различных уровней для педагогических работников с привлечением преподавателей из средних и высших учебных заведений (семинары, конференции, тематические консультации др.)	По факту	2
5.	Координация и организация методической работы детских школ искусств методического объединения СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	План методической работы, отчет за период	5
6.	Участие в подготовке и проведении социально-значимых, культурно-просветительских мероприятий различных уровней	Школьный	1
		Городской (зональный)	2
		Республиканский	3
7.	Подготовка информации для размещения на сайте СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	ПО ФАКТУ	1
8.	Организация и проведение смотров педагогического мастерства, конкурсов, концертных мероприятий и т.д. различного уровня	По факту	5
9.	Составление, редактирование рецензий на методические доклады, открытые уроки и др.	По факту	3
10.	Посещение лекций, концертов и иных мероприятий, проводимых другими учреждениями	По факту(не зависимо от количества мероприятий)	1
11.	Принятие инициативных управленческих решений, внедрение предложений по улучшению качества образовательной деятельности, повышению имиджа и рейтинга СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	По факту	2
12.	Подготовка материалов собраний, заседаний, совещаний, участие в работе комиссий, экспертных групп, жюри конкурсов, оформление протоколов и др.	По факту	2
13.	Участие в общественно-значимых мероприятиях, работах (работе профсоюзного комитета, демонстрациях, субботнике и др.)	По факту	1
14.	Награждения званиями, почетными грамотами, грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и др. различных уровней за успехи в профессиональной деятельности	По факту	2
15.	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (в том числе несоблюдение	при наличии подтверждающих	- 5

	требований, сроков и порядка по ведению и предоставлению документации и различных форм отчетности)	документов (служебная записка, административные взыскания, обоснованные жалобы, замечания от участников образовательного процесса и др.)	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		35

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова - Условия, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, оперативное выполнение поручений и распоряжений директора СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	Без замечаний	2
2.	Своевременная подготовка и сдача отчетности	Без замечаний	1
3.	Разработка и утверждение нормативной правовой документации, необходимой для работы СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова (в части касающейся)	По факту	2
4.	Высокое качество планирования хозяйственной деятельности СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова и эффективность реализации плана за отчетный период	План работы, аналитический отчет	5
5.	Обеспечение выполнения требований СанПиН	По факту	3
6.	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок, заключения договоров	Без замечаний	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	По факту	2
8.	Сохранение и укрепление материально-технической базы Учреждения	Без замечаний	3

9.	Организация работ по уборке и благоустройству помещений и территории, обеспечение бесперебойной работы СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	Без замечаний	5
10.	Принятие инициативных управленческих решений, внедрение предложений по улучшению качества хозяйственной деятельности, повышения имиджа СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	По факту	2
11.	Подготовка материалов собраний, заседаний, совещаний, участие в работе комиссий, экспертных групп, оформление протоколов и др.	По факту	2
12.	Участие в общественно-значимых мероприятиях, работе (работе профсоюзного комитета, демонстрациях, субботнике и др.)	По факту	1
13.	Награждения званиями, почетными грамотами, грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и др. различных уровней за успехи в профессиональной деятельности	По факту	2
14.	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (в том числе несоблюдение требований, сроков и порядка по ведению и предоставлению документации и различных форм отчетности)	при наличии подтверждающих документов (служебная записка, административные взыскания, обоснованные жалобы, замечания от участников образовательного процесса и др.)	-10
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			35

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова - Условия, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

преподавателя, концертмейстера

№	Критерии	Максимальный балл
Критерий 1.		
1	Награды в виде Грамот, Благодарностей, Писем и т.д.: -Городской уровень	1

	-региональный уровень	1,5
2	На учебный год: Ученики, поступившие в среднеспециальные и высшие учебные заведения по специальности: За подготовку учащихся по теории, фортепиано:	3 (за каждого учащегося) 1 (за каждого учащегося)

Критерий 2. Позитивные результаты воспитательной и внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам			
1	Региональные конкурсы и олимпиады: III место II место I место Гран-При	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	
2	Республиканские, Всероссийские, Международные конкурсы и олимпиады: 1. второй тур, лауреат 2. третий тур, участие 3. третий тур: дипломант лауреат: - III место - II место - I место - Гран-При	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 3,5 балла	за отчетный период
3	2. Дистанционные конкурсы (с учетом профильных конкурсов): <u>Кроме исполнителей</u> - III место - II место - I место - Гран-При	1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла	не более 3-х
4	Конкурс коллективов: лауреаты конкурса -Региональный уровень: - III место - II место - I место Гран-При Республиканский Всероссийский, международные: уровень: - III место - II место - I место Гран-При	1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 3,5 балла	

Критерий 3. Внеклассная работа		
2	Концерт класса (Большой зал)	1 балл (за отчетный период)
3	Сольный концерт	2 балла (за отчетный период)
5	Выступление учащегося на отчетном концерте отдела	1 балл не зависимо от количества учащихся
	-коллектива	1,5 балла

6	Выступление учащегося (коллектива) на внеклассных мероприятиях города, Республики Крым	1,5 балла за отчетный период
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта Лауреаты профессиональных конкурсов (преподаватели и концертмейстеры – личное участие):		
1	Регионального уровня	1 балл
2	Республиканский смотр-конкурс педагогического мастерства	2 балла
Участие концертмейстера:		
2	- региональный уровень	0,5 балл
3	- республиканский и другие уровни	1 балл
Семинары, олимпиады, конкурсы: Организация (помощь в организации) и проведение:		
2	-методобъединение	1 балл
3	- региональный уровень	2 балла
4	- мероприятие Республиканского значения	3 балла
5	- техническая поддержка	1балл (по факту)
Выступления: доклады, рефераты, открытый урок, мастер-класс, методические пособия, оформление стендов, стенгазет:		
2	Методобъединение	2 балла
3	Региональный уровень	2,5 балла
4	Республика и др.	3 балла
Критерий 5. Качественное ведение школьной документации, личный вклад в работу коллектива		
1	Выполнение поручений администрации: - общественная работа (педагоги, ведущие активную работу в интересах отдела и школы, выходящую за рамки должностных инструкций)	1 балл (по факту)
2	Секретарь собраний (по факту)	1 балл
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (реклама в СМИ, интервью, статьи, публикации, в соц.сетях и т.д.)	1 балл (по факту)
Привлечение спонсорских средств для создания условий обучения - ремонт кабинетов- 1 балл		
Критерий 6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		
1	Наличие собственных публикаций по воспитательной и психолого – педагогической проблематике (при предоставлении результатов зав.отделом)	
	- на сайтах педагогических сообществ	1 балл
	- в периодической печати	1,5 балла
	- в сборнике работ	2 балла
	- авторское издание	3 балла
2. Информация о жизни класса в электронном, информационном пространстве (при предоставлении результатов зав.отделом) :		
	- собственная страница или сайт	0,5 балла
3	Использование ИКТ: работа с нотными текстами, инструментовка, аранжировка	1 балла по факту
4	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины	-5
Максимальный балл		50

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова - Условия, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой

санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, оперативное выполнение поручений и распоряжений директора, заместителей директора СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	Без замечаний	2
2.	Своевременная сдача отчетов, оформление документации	Без замечаний	1
3.	Результативность работы по пополнению и сохранению библиотечного фонда	По факту	3
4.	Участие в подготовке и проведении культурно – просветительских мероприятий, воспитанию информационной культуры пользователей; оформление тематических выставок	По факту	1
5.	Выполнение курьерских обязанностей	По факту	2
6.	Участие в работе комиссий СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	По факту	1
7.	Участие в общественно-значимой работе (работе профсоюзного комитета, демонстрациях, субботнике и др.)	По факту	1
8.	Награждение грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и др. различных уровней	По факту	2
9.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	По факту	2
10.	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины	При наличии подтверждающих документов (служебная записка, административные взыскания, обоснованные жалобы, замечания от участников	-5

		образовательного процесса и др.)	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова - Условия, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности секретаря руководителя

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, оперативное выполнение поручений и распоряжений директора, заместителей директора СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	Без замечаний	2
2.	Своевременная подготовка и сдача отчетности в Управление культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым, Централизованную бухгалтерию учреждений культуры Управления культуры и культурного наследия Администрации города Симферополя Республики Крым и др.	Без замечаний	3
3.	Прием, регистрация и сохранность документов, поступающих в СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	Без замечаний	3
4.	Грамотное ведение делопроизводства	Без замечаний	3
5.	Своевременное и оперативное ознакомление директора и исполнителей с входящей документацией	Без замечаний	2
6.	Ведение алфавитной книги(в электронном виде) обучающихся СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	Без замечаний	3

7.	Предоставление информации для ведения сайта СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	По факту	1
8.	Подготовка приказов на выезд преподавателей и обучающихся	По факту	1
9.	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня (конкурсы, фестивали, олимпиады, концерты, заседания и др.)	По факту	3
10.	Выполнение курьерских обязанностей	По факту	2
11.	Участие в работе комиссий СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова и составление протоколов	По факту	2
12.	Участие в общественно-значимой работе (работе профсоюзного комитета, демонстрациях, субботнике и др.)	По факту	1
13.	Награждение грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и др. различных уровней	По факту	2
14.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова	По факту	2
15.	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины	При наличии подтверждающих документов (служебная записка, административные взыскания, обоснованные жалобы, замечания от участников образовательного процесса и др.)	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			30

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников - СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова Условие, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности работников, отнесенных к профессиям рабочих

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
общие критерии			
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, оперативное выполнение поручений и распоряжений директора, заместителей директора СДМШ № 2 им.А.Караманова	Без замечаний	2
2.	Выполнение нерегламентированных работ (изготовление мебели, полив, высадка зеленых насаждений, уборка и благоустройство прилегающей территории, глажка штор, перенос инструментов, предоставление личного транспорта и др.)	По факту	3
3.	Участие в работе комиссий СДМШ № 2 им.А.Караманова	По факту	1
4.	Выполнение курьерских обязанностей	По факту	2
5.	Участие в общественно-значимой работе (работе профсоюзного комитета, демонстрациях, субботнике и др.)	По факту	2
6.	Награждение грамотами, благодарностями, благодарственными письмами и др. различных уровней	По факту	2
7.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж СДМШ № 2 им.А.Караманова	По факту	2
8.	Несоблюдение трудовой, исполнительской дисциплины	При наличии подтверждающих документов (служебная записка, административные взыскания, обоснованные жалобы, замечания от участников образовательного процесса и др.)	-10
			14
настройщик пианино и роялей			
9.	Выполнение срочных работ по подготовке музыкальных инструментов к различным мероприятиям	Без замечаний	3
рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, подсобный рабочий			
10.	Качественное проведение текущих ремонтных работ, участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому учебному году	По факту	3
11.	Проведение периодического осмотра технического состояния помещений, оборудования, мебели и своевременное устранение выявленных	По факту	1

	неисправностей		
сторож			
12.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	По факту	2
13.	Своевременное и качественное ведение установленной документации	Без замечаний	1
уборщик служебных помещений			
14.	Качество ежедневной уборки помещений, обеспечение соблюдения СанПиН на закрепленной территории	Без замечаний	2
15.	Качество проведенной генеральной уборки помещений	Без замечаний (По факту)	2 1
16.	Выполнение работ по подготовке школы к учебному году	По факту	3

В соответствии с п.2.14 Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова - Условия, при которых Премия работнику не начисляется или ее размер может быть снижен (на основании подтверждающих документов: докладная, акт проверки, приказ о дисциплинарном взыскании и др., с обязательным указанием конкретных обстоятельств, послуживших причиной такой санкции):

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы;
- несвоевременная сдача отчетности, оформление документации;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение распоряжений (в том числе и устных) директора, заместителей директора;
- претензии в работе, обоснованные жалобы родителей;
- нарушение условий безопасности образовательного процесса;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- отсутствие средств на выплаты премии по итогам работы в фонде оплаты труда.

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная школа № 3
имени Юрия Богатикова»
муниципального образования городской округ Симферополь**

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО работника

за период _____
для расчета стимулирующих выплат в период _____

№	пункт критериев	показатель (мероприятие)	подтверждающий документ	оценка Комиссии (баллы)
1.				
2.				
3.				
4.				
...				
	ВСЕГО			

дата заполнения

подпись работника

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Подсчет баллов произведен:

Выводы, рекомендации и замечания комиссии

Заполненные персональные оценочные листы передаются секретарю директора в установленные сроки в печатном виде в соответствии с Критериями оценки эффективной деятельности работника.
С целью получения персонального оценочного листа в электронном виде, необходимо обратиться к секретарю директор

Приложение
к Протоколу от _____ № _____
заседания Комиссии по распределению
стимулирующих выплат

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная школа № 3
имени Юрия Богатикова»
муниципального образования городской округ Симферополь**

ИТОГОВЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

за период _____

для установления персонального и суммированного количества баллов
работников СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова ,

на период _____

№	ФИО	Баллы	Примечания
СПЕЦИАЛИСТЫ (ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ)			
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			

25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
...			
	Всего по категории		
РАБОТНИКИ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
...			
	Всего по другим категориям		

ЧЛЕНЫ КОМИССИИ:

4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

4.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

4.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 месяц.

4.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

4.4. В случае наложения дисциплинарного взыскания за невыполнение должностных инструкций и программных обязательств снимаются Баллы согласно пунктов списков критериев.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

5.1. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов

б) вычисление стоимости одного балла

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

6. Источники премирования

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств на оплату труда с начислениями, утвержденных в бюджетной смете СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова, сметам доходов и расходов от приносящей доход деятельности на соответствующий финансовый год, планов финансово-

хозяйственной деятельности СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова на соответствующий финансовый год, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Работникам СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова, получающим заработную плату только из средств от приносящей доход деятельности, стимулирующие выплаты назначаются и выплачиваются при наличии фонда заработной платы от приносящей доход деятельности.

7. Заключительные положения

7.1. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора СДМШ № 3 им. Ю.Богатикова и действует до принятия нового Положения или внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации.