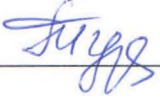
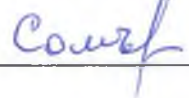


СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО
ДМШ им.М.А.Балакирева

 Ю.В.Турутина

 М.Ю.Самсонов

Приказ №39а/П от 29.07.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа им.М.А.Балакирева»
города Сарова

Принято
Общим собранием
трудового коллектива
05 июня 2019 г.

Положение об оплате труда работников МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, органов местного самоуправления города Сарова. Положение Администрации города Сарова Нижегородской области от 24.10.2008 № 3052 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова»

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева (далее - учреждения).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных организаций устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) **перечня** видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях города Сарова, утвержденного **Постановлением** Администрации города Сарова от 29.09.2008 N 2717(со всеми вносимыми изменениями);

д) **перечня** видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях города Сарова, утвержденного **Постановлением** Администрации города Сарова от 29.09.2008 N 2726 учреждения(со всеми вносимыми изменениями);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих

муниципальных учреждений города Сарова;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциями.

1.8. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств выделенного финансирования долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

Орган исполнительной власти города Сарова, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждения, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственного учреждения (не более 40 процентов).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и

стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 N 305н, от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 05.05.2008 N 217н; от 18.07.2008 N 342н (со всеми вносимыми изменениями).

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям соответствующих ПКГ, основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в **приложении 1** "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения) Оплата труда педагогических работников, для которых **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно **пункту 1.4** приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова" к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат

определены в **приложении 2** к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого в соответствии с **п.1.8** настоящего Положения.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень видов выплат стимулирующего характера установлен **постановлением** Администрации города Сарова от 29.09.2008 N 2726 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях г. Сарова и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях г. Сарова" (со всеми вносимыми изменениями).

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Согласно Письму Минобрнауки от 25.03.2009г. № 06-296 выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных и внебюджетных средств.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению работодателя премии в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в **приложении 3** "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (**приложение 1** "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со **статьей 49** Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2018 г. N 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размера коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно **приложению 4** "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по ПКГ должностей работников культуры установлены в **приложении 5**.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечных и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.10. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении коэффициентов увеличения должностных окладов по Указам Президента Российской Федерации, принятом Правительством Нижегородской области - с даты введения коэффициентов увеличения должностных окладов;

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ постановлением Администрации города Сарова - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.11. Заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер и сотрудник, ответственный за кадровую работу учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо

основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.5. Учет учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

2.10.6. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.10.7. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.8. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, дисциплин в классах, группах. При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении совместительством не считается.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на преподавателей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период

для выполнения другими преподавателями.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другой образовательном учреждении, преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

При неисполнении трудовых обязанностей вследствие отсутствия учащегося на уроке, за работником согласно со статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов учреждения (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных

по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

3. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – Администрацией города Сарова;
- в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера – руководителем.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Администрация города Сарова определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922(со всеми вносимыми изменениями).

3.2. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении, исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.4. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения. Порядок их выплат устанавливается постановлением Администрации города Сарова.

Порядок выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливается в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

3.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплачивается надбавка за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру рассчитывается исходя из должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

3.6. Руководителю, заместителю руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также руководителю, заместителю руководителя, имеющим почетные звания, "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.7. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения.

3.7.1. Материальная помощь в размере до двух должностных окладов выплачивается при предоставлении ежегодного отпуска. По заявлению руководителя материальная помощь может быть выплачена в другой срок.

3.7.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда организации руководителю учреждения материальная помощь выплачивается:

- а) на лечение;
- б) в связи со смертью члена семьи (супруг(а), дети, родители);
- в) по иным семейным и чрезвычайным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

3.7.3. Материальная помощь выплачивается по решению руководителя департамента Администрации города Сарова, в ведении которого находится учреждение на основании заявления руководителя. В случаях, предусмотренных подпунктами "а" - "в" пункта 3.7.2 настоящего Положения, материальная помощь выплачивается по решению руководителя департамента Администрации города Сарова на основании заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих факты, изложенные в заявлении и послужившие основанием для обращения за ее выплатой.

3.7.4. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается по заявлению члена его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя заместителей и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" производится в соответствии с Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных предприятий города Сарова в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", утвержденным постановлением Администрации города Сарова от 13.03.2017 N 638.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без

занятия штатной должности в том учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4. Положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым руководителем учреждения, предусматривается размер, порядок и условия выплаты работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства.

4.5. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

1.2.1. для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4 144

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1.3.1. для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4 429
2 квалификационный уровень	1,05	4 673

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

1.4.1 Для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	8 696
2 квалификационный уровень	1,11	9 662
3 квалификационный уровень	1,17	10 145
4 квалификационный уровень	1,22	10 629

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (**пункт 1.4** настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

1) за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр 1,1

специалист 1,1

магистр 1,1

кандидата наук 1,2

доктор наук 1,3

2) за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория 1,3

первая квалификационная категория 1,2

вторая квалификационная категория 1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.6. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам организаций должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.7. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями с учетом нагрузки.

1.8. Положением об оплате труда для работников организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (**пункт 1.4** настоящего приложения).

Базой для начисления указанной выплаты для педагогических работников является должностной оклад с учетом учебной нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в **приложении 4** "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер

профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания, "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":

2.2.3. Для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 864
2 квалификационный уровень	1,07	4 144

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

2.3.1. Для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4 050
2 квалификационный уровень	1,09	4 429
3 квалификационный уровень	1,20	4 859
4 квалификационный уровень	1,32	5 358
5 квалификационный уровень	1,45	5 857

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

2.4.1. Для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5 227
2 квалификационный уровень	1,09	5 716
3 квалификационный уровень	1,20	6 288
4 квалификационный уровень	1,33	6 930
5 квалификационный уровень	1,48	7 716

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

2.5.1. Для организаций дополнительного образования

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	8 287
2 квалификационный уровень	1,10	9 145
3 квалификационный уровень	1,21	10 002

2.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (ставка заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы в организациях и рассчитывается исходя из должностного оклада (ставка заработной платы) работника.

Применение надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставка заработной платы).

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа ""Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

Для организаций дополнительного образования - 3 715 руб.

Выплаты компенсационного характера

1. Перечень видов выплат компенсационного характера установлен постановлением Администрации города Сарова от 29.09.2008 N 2717 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях города Сарова и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях города Сарова» (с изменениями, внесенными постановлением Администрации города Сарова от 11.03.2012 № 863), в соответствии с которым работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1.1. Выплата в размере 20 процентов согласно распоряжению Совета Министров СССР от 17.11.1955 N 7770-рс (за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, дошкольных образовательных организациях, обслуживающих работников предприятий Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом») устанавливается к должностному окладу (ставке заработной платы) работника с учетом коэффициента за специфику работы (при наличии).

Базой для начисления указанной выплаты для педагогических работников является:

- при педагогической нагрузке, не превышающей установленную норму часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников, - фактическое количество учебных часов;

- при педагогической нагрузке, равной либо превышающей установленную норму часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников, - норма часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников.

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в организациях дополнительного образования с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
3	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579)	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
	По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

1.6. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	до 10
2. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями: преподавателям	до 15
3. За заведование отделением по специальности: преподавателям	до 25
4. За обслуживание вычислительной техники: Педагогическим работникам, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	до 10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	до 15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	до 20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	до 25
5. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: преподавателям и другим работникам	до 25
6. За руководство отделами: педагогам дополнительного образования	до 30
7. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: педагогическим работникам	до 20
8. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок, работа секретаря	до 15
9. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания: Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы).

Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
		физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) педагогам дополнительного образования;
- 2) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 3) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева

Размеры
минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по
замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышаю щий коэффицие нт по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарплатной платы), рублей
1	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		9237
2	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1	1 квалификационный уровень	1,0	10190
2.2	2 квалификационный уровень	1,06	10829
2.3	3 квалификационный уровень	1,12	11466
2.4	4 квалификационный уровень	1,18	12102
3	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		12559

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, согласно Постановлению Администрации г. Сарова от 29.09.2008 № 2726 (со всеми внесенными изменениями), 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 учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учётом рекомендаций Администрации города Сарова.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с планом ФХД на текущий год.

1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- результативность образовательного процесса - участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ мероприятий (подготовка и результативное участие в международных, межрегиональных, российских, окружных, областных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, конференциях; разработка образовательных проектов, программ, составление годовой и квартальной бухгалтерской отчетности, составление бюджетной заявки и сметы расходов учреждения на следующий финансовый год);
- поступление учащегося в ССУЗ, ВУЗ;
- разработку методических и учебных пособий, рабочих, авторских, экспериментальных программ, репертуарных сборников, аранжировок и обработок;
- исполнительскую, творческую деятельность;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- результативную работу по набору учащихся.

1.2 Выплаты за качество выполняемых работ.

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенции работника;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм;
- отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции, своевременное и грамотное заполнение документации;
- исполнение нормативных, законодательных актов, а также распоряжений и приказов администрации учреждения;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы;
- своевременного и качественного представления бухгалтерской и статистической отчетности;
- выполнение учебной программы;
- отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности.

1.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается, исходя из должностного оклада работника. Перечень учреждений организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет приведен в приложении №4. Применение надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

- от 3 до 5 лет – до 0,05;
- от 5 до 10 лет – до 0.1;
- более 10 лет – до 0,15

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру рассчитывается исходя из минимального должностного оклада, выраженного в процентах, соответствующих стажу в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10 %;
- при выслуге лет более 10 лет – до 15 %.

1.4 Премияльные выплаты по итогам конкретной работы.

Разовые выплаты:

- успешное выполнение плановых показателей;
- содержание помещений в надлежащем виде, сохранение имущества школы;
- прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки;
- качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного, городского мероприятия, работу звукорежиссёра;
- качественную подготовку учащихся к зачетам, экзаменам, школьным конкурсам;
- проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, лекций, конференций и т.д.;
- наличие работы с родителями, организация экскурсий, поездок;
- кураторская работа;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- выполнение работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году;
- награждение грамотами, знаками, медалями за конкретный вид работы.

1.5 Выплаты за выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством.

Выплачивается педагогическим работникам в течение срока, определенного приказом директора:

- за участие в подготовке и проведении областных, городских мероприятий (в том числе с учащимися классов школы);
- за организацию и подготовку концертных и других школьных мероприятий.

Административно-хозяйственным работникам выплаты за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством выплачивается по итогам месяца единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.6 Премияльные выплаты за оказание услуг (выполнение работ) в пределах муниципального задания по основным видам деятельности за плату и (или) за ведение приносящий доход деятельности.

1.7 При наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена:

Материальная помощь:

- в связи со смертью члена семьи (супруг(а), дети, родители);
- по иным семейным и чрезвычайным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения;
- в случае смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается по заявлению члена семьи, который понес расходы по проведению похорон. Материальная помощь может быть выплачена руководителю учреждения в соответствии с постановлением главы Администрации г. Сарова.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения по приказу директора школы на основании заявления работника, поданного на имя директора школы и документов, подтверждающих факты, изложенные в заявлении и послужившие основанием для обращения за ее выплатой.

Выплаты в связи:

- с юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80);
- с уходом на пенсию;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками (день учителя, день музыки, день работников культуры, 8 марта, 23 февраля);
- в связи с юбилейной датой учреждения (70, 75, 80, 85).

2. Выплаты за результативность и качество труда и за интенсивность и высокие результаты работы распределяются между работниками учреждения соответственно Критериям и показателям эффективности работы, определенным настоящим Положением.

Оценка выполнения критериев эффективности работы работников проводится по итогам за отчетный период. Отчетные периоды соответствуют учебным четвертям. Выплаты, установленные по оценке выполнения критериев эффективности работы за отчетный период, выплачиваются в следующем за отчетным периодом месяце.

Работники учреждения заполняют оценочный лист по итогам работы за отчётный период. Отчётный период завершается последним днём учебной четверти, согласно утверждённому графику. Заведующие методическими объединениями, а также начальник хозяйственного отдела, предоставляют в рабочую комиссию учреждения (экспертно-аналитическую группу) заполненные работниками оценочные листы и материалы, подтверждающие результаты за отчётный период.

Оценочные листы критериев и показателей эффективности работы являются основанием для выплаты по итогам за отчётный период.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа директора учреждения.

3. Критерии и показатели эффективности деятельности работников МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева.

1. Критерии и показатели эффективности деятельности методиста				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
1.1 Выплаты за качество выполняемых работ	1.1.1 Своевременное исполнение приказов директора, своевременная подготовка распоряжений по методической работе	Исполнение	полностью	2
			не полностью	0
	1.1.2 Наличие утвержденной программы (плана) повышения квалификации педагогических работников	Разработка плана-графика	да	3
			нет	0
	1.1.3 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
	1.1.4 Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации	Наличие	да	2
			нет	0
	1.1.5 Наличие ежегодного публичного отчёта администрации	Подготовка отчетности	да	2

	перед школьным сообществом			
1.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.2.1 Участие самого методиста в профессиональных конкурсах, конкурсах методических и творческих работ, исполнительских конкурсах	За отчетный период	городской	2
			областной	3
	1.2.2 Наличие программы дополнительного образования детей - модифицированной (адаптированной) - экспериментальной - авторской программы, прошедшей независимую экспертизу и имеющей экспертное заключение	Выплата производится при утверждении программы на педсовете	да	1
			да	3
			да	5
	1.2.3 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени по соответствующей специальности	В течение рассматриваемого периода	да	1
			нет	0
	1.2.4 Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.	Разработка тем и участие в организации мероприятий	городской уровень	2
			Общешкольный уровень	1
	1.2.5 Издание методической продукции	Методические рекомендации	Подготовленные к изданию Документ	3
		Пособия		4
		Сборники		5
	1.2.6 Количество методических выступлений, подготовленных педагогами на	Наличие программ семинаров с участием преподавателей	да	1
			нет	0

	различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.)			
	1.2.7 Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемыми методистом	Наличие сборника (книги, диски), ссылки в Интернете	да	1
			нет	0

2. Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-организатора				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
2.1 Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.1 Своевременное исполнение приказов директора, своевременная подготовка распоряжений по концертно-просветительской работе	Исполнение	полностью	2
			не полностью	0
	2.1.2 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниям и	0
	2.1.3 Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации	Наличие	да	2
			нет	0
	2.1.4 Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед школьным сообществом	Подготовке отчетности	да	2

	2.1.5 Составление графиков репетиций в концертных залах	Наличие графика за отчетный период	да	2
			нет	0
	2.1.6 Участие в организации и проведении концертных мероприятий согласно плану школы	Разработка сценариев, подготовка программы и участие в проведении мероприятий	городской	5
			общешкольный уровень	2
2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.2.1 Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических и творческих работ, исполнительских конкурсах	За отчетный период	городской	2
			областной	3
	2.2.2 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени по соответствующей специальности	В течение рассматриваемого периода	да	1
			нет	0

3. Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателя

Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы				
3.1 Выплаты за качество выполняемых работ	3.1.1 Сохранность контингента	100% на начало и конец учебного года	да	2
			нет	0
	3.1.2 Качество освоения учебных программ	Успеваемость класса (4 и 5)	100%	2
		Итоги аттестационных мероприятий	80-90%	1
			менее 80%	0
	3.1.3 Своевременное исполнение приказов директора, распоряжений и поручений	Исполнение	полностью	2

	руководителей (зам. директора, руководителей методических объединений)		не полностью	0
	3.1.4 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
	3.1.5 Эстетическое и развивающее оформление закреплённых помещений с учетом возрастных особенностей воспитанников	Оформление за отчетный период	да	1
			нет	0
3.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	3.2.1 Участие в работе по новому набору в школу и выявлению одаренных детей в дошкольных и школьных общеобразовательных учреждениях	Посещение родительских собраний в дошкольных и школьных общеобразов. учреждениях	да	2
		Организация агитационных концертов в дошкольных и школьных общеобразов. учреждениях	да	2
	3.2.2 Наличие собственной исполнительской деятельности	Регулярное участие в концертах школьного уровня и выше: соло	свыше двух мероприятий за отчетный период	5
		в составе творческих коллективов преподавателей		3
	3.2.3 Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических и творческих работ, исполнительских конкурсах	За отчетный период	городской	2
			областной	3

	3.2.4 Наличие в классе профессионально ориентированных учащихся	Не менее 1 учащегося, поступившего в СУЗ, ВУЗ	да	7
			нет	0
Организация творческой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы				
3.3 Выплаты за качество выполняемых работ	3.3.1 Выполнение Программы творческой деятельности учащихся в части фестивально-конкурсной, концертно-просветительской деятельности	Процент участия от общего количества учащихся класса	100%	3
			75-90%	2
			50-75%	1
			менее 50%	0
3.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	3.4.1 Наличие участников лауреатов конкурсов в области музыкального, исполнительского искусства	За 1 учащегося, коллектив (очно)	международный , всероссийский, межрегиональн й	3
			областной	2
			городской	1
	3.4.2 Участие в организации культурно-массовых мероприятий с социальными партнерами	Наличие мероприятий	свыше 1 мероприятия	2
			1 мероприятие	1
			нет	0
	3.4.3 Организация и проведение концертов	Написание сценария	городской, общешкольный	3
			отдельский	1
		Проведение	городской, общешкольный	2
отдельский	1			
Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, при решении задач обучения и воспитания				
3.5 Выплаты за качество выполняемых работ	3.5.1 Обеспечение контроля за своевременным предоставлением заполненных договоров с родителями учащегося своего класса; предоставление в срок копий свидетельств о рождении.	100%	да	1
			нет	0
	3.5.2 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Наличие мероприятия с предоставлением программы	Родительское собрание	1
			Академический концерт класса	1

	3.5.3 Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями учащихся	Отсутствие	да	1
			нет	0
3.6 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	3.6.1 Содействие удовлетворению спроса родителей на образовательные услуги	Наличие учебной нагрузки на внебюджетном отделении	да	2
			нет	0
	3.6.2 Участие в проведении мониторингов качества образовательной деятельности и удовлетворенности качеством образовательных услуг участников образовательного процесса	Участие	да	2
			нет	0
Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы				
3.7 Выплаты за качество выполняемых работ	3.7.1 Ведение в установленном порядке учебной документации, своевременное предоставление администрации Школы изменений в расписании, информации о выбытии ученика	Установленный объем учебной документации	в полном объеме	2
			не в полном объеме	0
Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы				
3.8 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	3.8.1 Наличие программы дополнительного образования детей - модифицированной (адаптированной) - экспериментальной - авторской программы, прошедшей независимую экспертизу и имеющей экспертное заключение	Выплата производится при утверждении программы на педсовете	да	1
			да	3
			да	5
	3.8.2 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обучение в	В течение рассматриваемого периода	да	3

	аспирантуре, соискательство, получение учёной степени по соответствующей специальности		нет	0
	3.8.3 Участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, наличие публикаций, в том числе электронных	В течение рассматриваемого периода	да	3
			нет	0
	3.8.4 Обеспечение размещения информации на официальном сайте Школы по итогам собственной творческой деятельности	В течение рассматриваемого периода	да	1
			нет	0

4. Критерии и показатели эффективности деятельности концертмейстера				
Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы				
4.1 Выплаты за качество выполняемых работ	4.1.1 Своевременное исполнение приказов директора, распоряжений и поручений руководителей (зам. директора, руководителей методических объединений)	Исполнение	полностью	2
			не полностью	0
	4.1.2 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
	4.1.3 Эстетическое и развивающее оформление закреплённых помещений с учетом возрастных особенностей воспитанников	Оформление за отчетный период	да	1
			нет	0

4.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	4.2.1 Участие в проведении занятий с учащимися в случаях временно отсутствующего преподавателя	Проведение уроков по распоряжению зам. директора по учебной работе	да	2
			нет	0
	4.2.2 Участие в замещении временно отсутствующих концертмейстеров в связи с производственной необходимостью	Регулярное проведение уроков по распоряжению зам. директора по учебной работе за отчётный период	да	3
			нет	0
	4.2.3 Участие в работе по новому набору в школу и выявлению одаренных детей в дошкольных и школьных общеобразовательных учреждениях	Посещение родительских собраний в дошкольных и школьных общеобраз. учреждениях	да	2
		Организация агитационных концертов в дошкольных и школьных общеобраз. учреждениях	да	2
	4.2.4 Наличие собственной исполнительской деятельности	Регулярное участие в концертах школьного уровня и выше: соло	свыше двух мероприятий за отчетный период	5
		в составе творческих коллективов преподавателей		3
	4.2.5 Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических и творческих работ, исполнительских конкурсах	За отчетный период	городской	2
			областной	3
	4.2.6 Наличие в классе профессионально ориентированных учащихся	Не менее 1 учащегося, поступившего в СУЗ, ВУЗ	да	5
			нет	0
Организация творческой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы				
4.3 Выплаты за качество	4.3.1 Выполнение Программы	Процент участия от общего количества	100%	3

выполняемых работ	творческой деятельности учащихся в части фестивально-конкурсной, концертно-просветительской деятельности	учащихся класса	75-90%	2
			50-75%	1
			менее 50%	0
4.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	4.4.1 Наличие участников лауреатов конкурсов в области музыкального, исполнительского искусства	За 1 учащегося, коллектив (очно)	международный, всероссийский, межрегиональный	3
			областной	2
			городской	1
	4.4.2 Участие в организации культурно-массовых мероприятий с социальными партнерами	Наличие мероприятий	свыше 1 мероприятия	2
			1 мероприятие	1
			нет	0
	4.4.3 Организация и проведение концерта	Написание сценария	городской, общешкольный	3
			отдельский	1
		Проведение	городской, общешкольный	2
			отдельский	1
Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, при решении задач обучения и воспитания				
4.5 Выплаты за качество выполняемых работ	4.5.1 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Наличие мероприятия с предоставлением программы	Родительское собрание	1
			Академический концерт класса	1
	4.5.2 Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями учащихся	Отсутствие	да	1
			нет	0
4.6 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	4.6.1 Содействие удовлетворению спроса родителей на образовательные услуги	Наличие учебной нагрузки на внебюджетном отделении	да	2
			нет	0
	4.6.2 Участие в проведении мониторингов качества образовательной деятельности и удовлетворенности качеством образовательных услуг участников	Участие	да	2
			нет	0

	образовательного процесса			
Контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы				
4.7 Выплаты за качество выполняемых работ	4.7.1 Ведение в установленном порядке учебной документации, своевременное предоставление администрации Школы изменений в расписании, информации о выбытии ученика	Установленный объем учебной документации	в полном объеме	2
			не в полном объеме	0
Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы				
4.8 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	4.8.1 Разработка собственных переложений, аранжировок	Выплата производится при представлении работы на методическом объединении	свыше 1 переложения или аранжировки	1
			сборник	5
			нет	0
	4.8.2 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени по соответствующей специальности	В течение рассматриваемого периода	да	3
			нет	0
	4.8.3 Участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, наличие публикаций в том числе электронных	В течение рассматриваемого периода	да	3
			нет	0
	4.8.4 Обеспечение размещения информации на официальном сайте	В течение рассматриваемого периода	да	1

	Школы по итогам собственной творческой деятельности			
--	---	--	--	--

5. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе

Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы				
5.1 Выплаты за качество выполняемых работ	5.1.1 Сохранность контингента	100% на начало и конец учебного года	да	2
			нет	0
	5.1.2 Качество освоения учебных программ	Успеваемость учащихся Школы (4 и 5) Итоги аттестационных мероприятий	100%	2
			80-90%	1
			менее 80%	0
	5.1.3 Своевременное исполнение приказов директора, своевременная подготовка распоряжений по учебной работе	Исполнение	полностью	2
			не полностью	0
	5.1.4 Информатизация управленческой деятельности – использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности	Наличие системности и информатизация при работе с документами	да	3
			нет	0
	5.1.5 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями и	0

	5.1.6 Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации самим заместителем директора и курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов управления образованием, контролирующих органов.	Наличие	да	2
			нет	0
	5.1.7 Наличие ежегодного публичного отчёта администрации перед школьным сообществом	Подготовка отчетности	да	2
5.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	5.2.1 Участие самого заместителя в профессиональных конкурсах, конкурсах методических и творческих работ, исполнительских конкурсах	За отчетный период	городской	2
			областной	3
	5.2.2 Наличие в классе профессионально ориентированных учащихся	Не менее 1 учащегося, поступившего в СУЗ, ВУЗ	да	5
			нет	0
Организация творческой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы				
5.3 Выплаты за качество выполняемых работ	5.3.1 Выполнение программы творческой деятельности учащихся в части фестивально-конкурсной, концертно-просветительской деятельности	Процент участия от общего количества учащихся Школы	100%	3
			75-90%	2
			50-75%	1
			менее 50%	0
5.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	5.4.1 Наличие участников лауреатов конкурсов в области музыкального, исполнительского искусства	За 1 учащегося, коллектив (очно)	международный, всероссийский, межрегиональный	3

			областной	2
			городской	1
	5.4.2 Организация и проведение концерта	Написание сценария	городской, общешкольный	2
		Проведение	городской, общешкольный	1
Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, при решении задач обучения и воспитания				
5.5 Выплаты за качество выполняемых работ	5.5.1 Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями учащихся	Отсутствие	да	1
			нет	0
Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы				
5.6 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	5.6.1 Наличие программы дополнительного образования детей -модифицированной (адаптированной) -экспериментальной -авторской программы, прошедшей независимую экспертизу и имеющей экспертное заключение	Выплата производится при утверждении программы на педсовете	да	1
			да	3
			да	5
	5.6.2 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени по соответствующей специальности	В течение рассматриваемого периода	да	1
нет			0	
	5.6.3 Участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, наличие публикаций в том числе электронных	В течение рассматриваемого периода	да	1
			нет	0
	5.6.4 Обеспечение и контроль за размещением информации на официальном сайте Школы по итогам	В течение рассматриваемого периода	да	1

	собственной творческой деятельности			
--	-------------------------------------	--	--	--

6 Критерии материального стимулирования начальника хозяйственного отдела				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
6.1 Выплаты за качество выполняемых работ	6.1.1 Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой информации для заключения договоров по 44-ФЗ	Соответствие	да	1
			нет	0
	6.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	6.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	6.1.4 Отсутствие замечаний и наложенных штрафов со стороны проверяющих органов	Отсутствие	да	2
			нет	0
	6.1.5 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
	6.1.6 Соблюдение требований правил антитеррористической безопасности	Соблюдение	да	1
			нет	0
6.2 Выплаты за интенсивность и	6.2.1 Подготовка оперативной, в том	Выполнение за отчетный период	да	2
			нет	0

высокие результаты работы	числе внеплановой отчетности и информации			
	6.2.2 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0

7. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
7.1 Выплаты за качество выполняемых работ	7.1.1 Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	В соответствии с установленными сроками	да	2
			нет	0
	7.1.2 Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов	В соответствии с установленными сроками	да	1
			нет	0
	7.1.3 Исполнение плана ФХД	Ежеквартально, ежегодно	да	2
			нет	0
	7.1.4 Наличие системы работы с документами	Наличие	да	1
			нет	0
	7.1.5 Своевременное информирование руководителя Школы о финансовом состоянии учреждения для принятия эффективных стратегических решений в управлении	За отчетный период	да	1
			нет	0
	7.1.6 Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие задолженности	да	1
			нет	0
	7.1.7 Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОУ	Участие	да	1
			нет	0
7.2 Выплаты за интенсивность и	7.2.1 Выполнение сверхплановых работ	Выполнение за отчетный период	да	2
			нет	0

высокие результаты работы	(заданий) или в связи с временным увеличением объема работ			
	7.2.2 Организация четкой работы сотрудников бухгалтерии, своевременное решение всех возникающих вопросов	Наличие оперативности при решении вопросов	да	1
			нет	0
	7.2.3 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0
	7.2.4 Организация питания	Наличие точки питания	да	1
			нет	0

8. Критерии материального стимулирования бухгалтера, контрактного управляющего				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
8.1 Выплаты за качество выполняемых работ	8.1.1 Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	В соответствии с установленными сроками	да	2
			нет	0
	8.1.2 Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов	В соответствии с установленными сроками	да	1
			нет	0
	8.1.3 Наличие системы работы с документами	Наличие	да	1
			нет	0
	8.1.4 Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие задолженности	да	1
			нет	0
	8.1.5 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниям и	0
8.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	8.2.1 Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Выполнение за отчетный период	да	2
			нет	0
	8.2.2 За организацию работы по внебюджетной деятельности	Организация внебюджетной деятельности	да	2
			нет	0

	8.2.3 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0

9. Критерии материального стимулирования заведующего канцелярией				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
9.1 Выплаты за качество выполняемых работ	9.1.1 Наличие системы работы с документами	Наличие	да	1
			нет	0
	9.1.2 Применение информационных технологий в работе, создание банка данных	Наличие	да	1
			нет	0
	9.1.3 Эстетическое оформление документов	Оформление за отчетный период	да	0,5
			нет	0
	9.1.4 Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Отсутствие замечаний	да	2
			нет	0
	9.1.5 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
9.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	9.2.1 Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Выполнение за отчетный период	да	2
			нет	0
	9.2.2 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0

10. Критерии материального стимулирования библиотекаря				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
10.1 Выплаты за качество выполняемых работ	10.1.1 Обеспечение комплектования библиотечного фонда требованиям учебного плана и его надлежащее содержание	Соответствие	полное	3
			частичное	1
			несоответствие	0
	10.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников	Отсутствие	да	1
			нет	0

	образовательного процесса			
	10.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	10.1.4 Использование компьютерных технологий в организации работы с библиотечным фондом	Наличие	да	2
			нет	0
	10.1.5 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниям и	0
10.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	10.2.1 Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Выполнение за отчетный период	да	2
			нет	0
	10.2.2 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0

11. Критерии материального стимулирования гардеробщика				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
11.1 Выплаты за качество выполняемых работ	11.1.1 Отсутствие кражи по вине гардеробщика	Отсутствие	да	1
			нет	0
	11.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	11.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	11.1.4 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниям и	0

	эпидемиологических требований			
11.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	11.2.1 Оперативный режим выполнения срочных дополнительных работ (подмена)	Выполнение за отчетный период	да	5
			нет	0

12. Критерии материального стимулирования дворника				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
12.1 Выплаты за качество выполняемых работ	12.1.1 Качественная и своевременная уборка территории	За отчетный период работы	да	1
			нет	0
	12.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	12.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	12.1.4 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями и	0
12.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	12.2.1 Оперативный режим выполнения срочных дополнительных работ по уборке территории из-за воздействия природных явлений	Выполнение за отчетный период	да	5
			нет	0

13. Критерии материального стимулирования ремонтника-настройщика музыкальных инструментов				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
13.1 Выплаты за качество выполняемых работ	13.1.1 Ремонт и контроль за надлежащим исправным состоянием музыкальных	За отчетный период работы	да	2
			нет	0

	инструментов			
	13.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу ремонтновщика-настройщика со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	13.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	13.1.4 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
13.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	13.2.1 Оперативный режим выполнения срочных работ по ремонту и настройке музыкальных инструментов	Выполнение за отчетный период	да	5
			нет	0
	13.2.2 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0

14. Критерии материального стимулирования настройщика пианино и роялей, настройщика язычковых и щипковых инструментов				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
14.1 Выплаты за качество выполняемых работ	14.1.1 Надлежащее и исправное состояние музыкальных инструментов	За отчетный период работы	да	2
			нет	0
	14.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу настройщика со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	14.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	14.1.4 Выполнение	Выполнение	без	1

	правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований		замечаний	
			с замечаниям и	0
14.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	14.2.1 Оперативный режим выполнения срочных работ по ремонту и настройке музыкальных инструментов	Выполнение за отчетный период	да	5
			нет	0
	14.2.2 Повышение квалификации	Наличие сертификата	да	1
			нет	0

15. Критерии материального стимулирования инженера				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
15.1 Выплаты за качество выполняемых работ	15.1.1 Своевременное и качественное выполнение работ по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Соответствие	да	1
			нет	0
	15.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	15.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	15.1.4 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниям и	0
15.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	15.2.1 Оперативный режим устранения аварийных ситуаций и выполнение отдельных поручений по хоз. вопросам.	Выполнение за отчетный период	да	5
			нет	0

16. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений				
Вид стимулирующих выплат	Наименование показателя	Условие показателя	Значение показателя	Максимальное количество баллов
16.1 Выплаты за качество выполняемых работ	16.1.1 Качественная и своевременная уборка помещений	Соответствие	да	1
			нет	0
	16.1.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие	да	1
			нет	0
	16.1.3 Отсутствие листов нетрудоспособности и административных отпусков	Отсутствие	да	1
			нет	0
	16.1.4 Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, правил трудового распорядка, санитарно-эпидемиологических требований	Выполнение	без замечаний	1
			с замечаниями	0
16.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	16.2.1 Оперативный режим выполнения срочных дополнительных работ по уборке помещений после ремонтных работ	Выполнение за отчетный период	да	5
			нет	0
	16.2.2 Подготовка помещения Школы к новому учебному году	Соответствие	да	5
			нет	0

4. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику школы может быть снижен в случаях:

- обоснованных жалоб родителей на действия сотрудника школы – на 6 баллов;
- обоснованных замечаний и их неисполнения по ведению школьной документации, составлению и сдаче отчетности – на 3 балла;
- однократного нарушения дисциплины, должностных обязанностей – на 5 баллов;
- уменьшения без уважительных причин (болезнь, переезд в другой город) контингента более чем на 1 учащегося – на 3 балла;

4.1 За административное взыскание работнику за нарушение трудовой дисциплины, систематическое невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе выплаты стимулирующего характера могут быть сняты сроком до шести месяцев.

4.2 При отсутствии заполненного работником оценочного листа критериев и показателей эффективности работы стимулирующая надбавка не начисляется.

5. Премияльные выплаты руководителю учреждения производятся в соответствии с положением о премировании руководителей МБУДО, подведомственных департаменту культуры и искусства администрации г. Сарова.
6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера по целевым показателям эффективности работы работников Школы является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников по целевым показателям эффективности проводится **экспертно-аналитической группой** с оформлением оценочных листов работников.
- 6.1. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор, главный бухгалтер, заместитель директора, заведующие отделениями, руководители групп, представители профсоюзного органа, другие члены коллектива. Документацию экспертно-аналитической группы ведет секретарь группы.
- 6.2. Экспертно-аналитическая группа рассматривает заполненные работниками оценочные листы, согласно критериям и баллам, утверждённым данным Положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор учреждения.
- 6.3 Форма и содержание оценочных листов по целевым показателям эффективности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, индексы (номера пунктов) наименований показателей эффективности деятельности работника (согласно данному положению), краткое описание результатов и достижений, соответствующих указанным индексам, баллы, выставленные работником, и баллы с учётом мнения экспертов по соответствующим критериям и показателям, дату заполнения оценочного листа работником, фамилии и инициалы экспертов и дату заседания экспертно-аналитической группы.
- 6.4 Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением сводных оценочных листов педагогических и административно-хозяйственных работников. В итоговом протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, итоговое количество баллов по оценочным листам работников и учреждения в целом.
- 6.5 В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 5 рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник.

- 6.6 Размер суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на выплаты согласно критериям и показателям эффективности деятельности работников МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева формируется после распределения:
- 1) базовой части (окладная часть, компенсационные выплаты);
 - 2) выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - 3) выплат за выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством;
 - 4) премиальных выплат по итогам конкретной работы.

В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина стимулирующей выплаты работнику рассчитывается по формуле:

$$СВ = Д \times Б, \text{ где:}$$

СВ – **стимулирующая выплата** работнику;

Д – **денежный** вес одного балла за отчётный период;

Б – количество **баллов**, соответствующее итоговой строке в оценочном листе работника.