


Согласовано:
Представитель трудового коллектива
ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»
 О.Ш. Еремина

«09» января 2020 г.

Утверждаю:
Директор ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»



 И.В. Вепрева

Приказ от 09.01.2020 № 2 ОД

Положение
об оплате труда работников государственного автономного учреждения
дополнительного образования Свердловской области
«Детская школа искусств города Серова»
(ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»)

2019 г.

Глава I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств города Серова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2019 № 108-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования (детские школы искусств) Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», «Соглашением между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской территориальной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2017-2019 годы» от 21.03.2017.

1.2. Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, условия осуществления выплат компенсационного характера, порядок осуществления стимулирующих выплат, другие вопросы оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств города Серова» (далее – ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»).

1.3. Оплата труда работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения представительного органа работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

1.4. При определении размера оплаты труда работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации в сфере культуры и искусства;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, установленные на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с главой VIII настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой IX настоящего Положения.

1.7. Заработная плата работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном государственными органами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Заработная плата выплачивается работникам в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения (25-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц).

Аванс устанавливается в размере 55% от суммы заработка, включающей начисления за работу в ночное время, праздничные дни, компенсационные выплаты (за исключением компенсационной выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) с корреляцией на фактически отработанное время за первую половину месяца. Стимулирующие выплаты при начислении аванса не учитываются.

Заработная плата перечисляется Работнику на счет в банке.

Глава II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям соответствующих профессиональных квалификационных групп установлены в Приложениях № 1 – 4.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

4) Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2 (20 процентов), который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из увеличенных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Новый размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы преподавателей для исчисления компенсационных и стимулирующих выплат включает в себя минимальный оклад (ставку заработной платы) и квалификационную категорию без учета педагогической нагрузки.

Увеличение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии.

В установленные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогических работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 на основании главы 15, ст. 108, п. 11 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

В случаях, когда работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Глава III. Порядок определения оплаты труда работников, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников установлены в Приложении № 1.

3.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Предоставление преподавательской работы работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций, включая работников органов местного самоуправления,

осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с главами VIII и IX настоящего Положения.

Глава IV. Порядок определения оплаты труда руководителей, специалистов и служащих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов и служащих установлены в Приложении № 2.

4.2. С учетом условий труда и выполнения целевых показателей эффективности работы работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», занимающим должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с главами VIII и IX настоящего Положения.

Глава V. Порядок определения оплаты труда должностей работников культуры, искусства и кинематографии

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующей профессиональной квалификационной группе, определяемой в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии установлены в Приложении № 3.

5.2. С учетом условий труда и выполнения целевых показателей эффективности работы работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с главами VIII и IX настоящего Положения.

Глава VI. Порядок определения оплаты труда рабочих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы рабочих установлены в Приложении № 4.

6.2. С учетом условий труда и выполнения целевых показателей эффективности работы работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», занимающим должности рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с главами VIII и IX настоящего Положения.

Глава VII. Порядок определения оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливаются работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

7.2. Структура оплаты труда директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» включает в себя:

- 1) размер должностного оклада;
- 2) выплаты компенсационного характера и иные выплаты;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

7.3. Должностной оклад директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере.

7.4. Заработная плата директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», устанавливаемая работодателем в соответствии с «Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений культуры Свердловской области и государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», утвержденное приказом Министерства культуры Свердловской области от 22.08.2017 № 273 (со всеми изменениям) не должна быть меньше средней заработной платы, выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого

руководителя в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах руководителям государственных учреждений культуры, государственных профессиональных образовательных организаций сферы культуры и искусства Свердловской области», утвержденное приказом Министерства культуры Свердловской области от 07.08.2013 № 253 (со всеми изменениями).

7.6. Средняя заработная плата директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливается в пределах кратности от 1 до 6 к средней заработной плате работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

7.9. Директору ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются определенные виды компенсационных выплат, указанных в Приложении № 5 к настоящему Положению.

7.10. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент – 15%). Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы.

7.11. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам: директору ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» – распоряжением Министерства культуры Свердловской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре с директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счёт поступлений из областного бюджета в виде субсидий.

7.13. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливаются (Приложение № 8) работодателем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

7.14. Оплата труда заместителей директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера и иные выплаты;
- 3) выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

7.15. Оклад (должностной оклад) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора ДШИ.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре работника.

7.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций в сфере культуры и искусства (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством культуры Свердловской области исходя из особенностей типов учреждений в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.17. С учетом условий труда и выполнения целевых показателей эффективности работы работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», занимающим должности заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с главами VIII и IX настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» принимается директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

7.18. Заместителям директора, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются стимулирующие выплаты:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный»;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный».

7.19. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей директора и главного бухгалтера ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

Глава VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда ДШИ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.3. Для работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Размеры компенсационных выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или по соглашению сторон (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда производятся в размере 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или ином размере, предусмотренном законодательством.

8.6. Всем работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

8.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. 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.

Доплаты за увеличение объема работы могут устанавливаться педагогическим работникам за:

- классное руководство,
- заведование: отделениями, кабинетами, отделами, центрами,
 - доплата за руководство и организацию работы официального сайта организации,
- руководство творческими рабочими группами,
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,
- выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы),
- работу по профессиональной ориентации,
- подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются в Приложении № 5.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на норму часов каждого месяца в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Переработка при суммированном учете рабочего времени оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяются путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на норму рабочих часов для учетного периода (квартал).

Общее количество рабочих часов за учетный период (квартал) должно соответствовать норме времени по производственному календарю.

8.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

8.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.13. Руководителю (директору) ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются после согласования с Министерством культуры Свердловской области.

8.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами с учетом утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

9.3. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на определенный срок в соответствии с показателями (критериями) определенными в Приложении № 7.

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

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей

наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования и культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», трудовым договором.

9.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты работникам ДШИ за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», единовременные выплаты, за достигнутые работниками успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

Выплата за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за ученую степень доктора наук или почетное звание, названия которых начинается со слов «Народный» - в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю ДШИ или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Соответствие ученой степени или почетного звания профилю ДШИ или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин определяется руководителем ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата производится работнику ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»:

1) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

3) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

9.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства в соответствии с Приложением № 6.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет отражаются в трудовых договорах с работниками ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и выплачиваются ежемесячно в размере:

- при стаже от 3 лет до 5 лет – 250 рублей;
- при стаже от 6 лет до 10 лет – 500 рублей;
- при стаже от 11 лет до 20 лет – 1 000 рублей.
- при стаже свыше 20 лет – 1 500 рублей.

9.9. К премиальным выплатам работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» по итогам работы относятся единовременные выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании оценки выполнения установленных показателей эффективности работы конкретного работника в соответствии с Приложением № 9.

Оценка выполнения установленных целевых значений показателей эффективности работы за предыдущий квартал осуществляется Комиссией ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» по оценке выполнения установленных целевых значений показателей эффективности работы работников (далее – Комиссия).

На основании проведенной оценки Комиссией составляется протокол с указанием размеров ежеквартальной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы каждому работнику ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», который утверждается директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

9.10. Стимулирующие выплаты работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», имеющим в тарификации часы по должности «преподаватель» и часы по должности «концертмейстер» стимулирующие выплаты устанавливаются на основании предоставленных отчетов по двум должностям и начисляются отдельно по каждой должности.

9.11. В целях социальной защищенности работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и поощрения их за достигнутые успехи, высокие результаты труда, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» применяется единовременное премирование всех категорий работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», которое выплачивается в абсолютном размере.

Единовременные выплаты работникам устанавливаются:

- при объявлении благодарности Министерства культуры Российской Федерации;
- при объявлении благодарности Министерства культуры Свердловской области;
- при награждении Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;
- при награждении Почётной грамотой Министерства культуры Свердловской области;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Международного Дня учителя;
- в связи с празднованием Дня работников культуры;
- в связи с празднованием Государственных праздников;
- за подготовку, организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, посвященных Государственным праздникам;
- по итогам работы за определенный период времени (квартал, год (календарный, учебный)) на основании отчета работника по направлениям деятельности;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые пять лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

Единовременные выплаты работнику производятся на основании заявления работника или ходатайства руководителя структурного подразделения. Размер единовременной выплаты определяется руководителем учреждения исходя из фонда оплаты труда учреждения.

Единовременные выплаты работникам не назначается в случае совершения им дисциплинарного проступка в результате нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», принятым директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» с учетом мнения представительного органа работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» (Приложение № 9 к настоящему Положению).

Все предусмотренные настоящим Положением единовременные премии и вознаграждения, устанавливаемые в абсолютном размере, в том числе выплаты в связи с празднованием профессиональных праздников, юбилейных и памятных дат, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период, учитываются в расчете среднего заработка при исчислении отпускных, командировочных выплат и т.д.

Глава X. Порядок выплаты материальной помощи

10.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» может быть оказана материальная помощь.

10.2. Материальная помощь выплачивается:

- в связи с дорогостоящим лечением,
- со смертью близкого члена семьи работника,
- со смертью самого работника,
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией,
- с бракосочетанием работника,
- с рождением ребенка у работника,
- реабилитация и восстановление здоровья в результате несчастного случая,

- при прекращении трудового договора с работником, не достигшим пенсионного возраста, в связи с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

10.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

Решение о выплате материальной помощи принимается по результатам рассмотрения письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наступление событий, являющихся основанием для оказания материальной помощи.

10.4. Материальная помощь может быть выплачена как за счет средств областного бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Условия выплаты и размер материальной помощи определяются «Положением о выплате материальной помощи работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» (Приложение № 10 к настоящему Положению), устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» с учетом мнения представительного органа работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

Глава XI. Заключительные положения

11.1. В случае задержки выплаты работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификацион- ные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностно го оклада), ставки зарботной платы (рублей)	Размер оклада (должностно го оклада), ставки зарботной платы работников, подтвердивш их по результатам аттестации соответствие занимаемой должности (рублей)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы работников I квалификационн ой категории (рублей)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы работников высшей квалификационн ой категории (рублей)
1	2	3	4	5	6
2 квалификаци- онный уровень	инструктор- методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования;	13 500	14 850	16 200	16 875
	педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	13 000	14 300	15 600	16 250
4 квалификаци- онный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско- преподавательско му составу); преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельнос ти; руководитель физического воспитания; старший	14 000	15 400	16 800	17 500

	воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог- библиотекарь				
--	--	--	--	--	--

Приложение № 2
к Положению по оплате труда работников
ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования	

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ		
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
2 квалификационный уровень	заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего)	
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ЧЕТВЕРТОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	
2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) (механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу); делопроизводитель; калькулятор; кассир;	

	машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-программист; художник	13 559 9 000
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	14 602

**Приложение № 3
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА»	
заведующий костюмерной, аккомпаниатор, культорганизатор	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА»	
администратор (старший администратор); библиотечарь; звукооператор; концертмейстер; художник	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ»	
режиссер-постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, хормейстер); звукорежиссер	12 516

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС <*>	9 500
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик- регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	

<*> Примечание: ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

**Приложение № 4
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик территории;	7 000
	уборщик служебных помещений;	8 000
	оператор копировальных и множительных машин	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 950
	киномеханик; маляр; парикмахер; швея	
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	
	водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр	
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	

Приложение № 5
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размерах выплат компенсационного характера

1. Настоящее Положение устанавливает в ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Всем работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%. Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы.
3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5. 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 исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.
Доплаты за увеличение объема работы педагогическим работникам могут устанавливаться за:
 - классное руководство,
 - заведование: отделениями, кабинетами, отделами, центрами,
 - доплата за руководство и организацию работы официального сайта организации,
 - руководство творческими рабочими группами,
 - руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,
 - выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы),
 - работу по профессиональной ориентации,
 - подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.
6. Размеры компенсационных выплат и доплат, порядок их установления определяются ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», утвержденном директором, с учетом мнения представительного органа работников.
7. Размер выплат компенсационного характера и доплат устанавливается работнику в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или по

соглашению сторон трудового договора (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) на определенный срок, полугодие, год.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры компенсационных выплат и доплат:

№ п.п.	Наименование компенсационных выплат и доплат	Размер выплат и доплат	Срок исполнения дополнительной работы	Категория работников
1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	определенный срок, полугодие, год	все категории работников
2.	выплата за расширение зоны обслуживания	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	определенный срок, полугодие, год	все категории работников
3.	доплата за увеличение объема работы	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	определенный срок, полугодие, год	все категории работников
4.	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	определенный срок	все категории работников

**Размеры компенсационных выплат и доплат педагогическим и иным работникам
за увеличение объема работы:**

№ п.п.	Наименование компенсационных выплат и доплат	Условия выплаты	Размер выплат и доплат в процентах (%) от минимального должностного оклада, ставки заработной платы по должности	Срок исполнения дополнительной работы	Категория работников
1.	Классное руководство	Руководителю класса (коллектива) с количеством учащихся более 30 человек	10%	определенный срок	Преподаватели
2.	доплата за заведование отделениями	Руководство отделениями школы: музыкальным, художественным, хореографическим и т.д.	15%	определенный срок	Педагогические работники
3.	доплата за заведование кабинетами	Заведование учебными кабинетами, специализированными кабинетами (соблюдение технических и санитарных норм) ведение документации на кабинет, сохранность и исправность оборудования и мебели	5%	определенный срок	Педагогические работники
4.	доплата за заведование отделами, центрами	Выполнение функций заведующего отделом, руководство объединением преподавателей	до 10% (по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема выполняемой работы)	определенный срок	Преподаватели
5.	Доплата за руководство и организацию работы официального сайта организации	Создание, руководство и организация работы сайта организации в сети интернет, своевременное обновление и актуализация информации	15%	определенный срок	Педагогические работники
6.	доплата за руководство творческими рабочими группами	Создание и руководство творческими рабочими группами по заданию директора ДШИ	до 30% (по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема выполняемой работы)	определенный срок	Педагогические работники
7.	доплата за руководство методическими	Руководство методическими комиссиями, руководство предметными и цикловыми	до 10% (по соглашению)	определенный срок	Педагогические работники

	комиссиями, предметными и цикловыми комиссиями	комиссиями; разработка концепций образовательных программ, учебных планов, программ новых учебных дисциплин (как образовательных, так и дополнительных), образовательных технологий и методик, включающих в себя активные формы и способы организации обучения, методы и приемы, средства обучения, мониторинг качества преподавания, состояния образовательного пространства	сторон трудового договора в зависимости от объема выполняемой работы)		
8.	доплата за выполнение функций координатора, куратора проекта (в том числе творческого)	Координация и курирование на качественном уровне реализации проектов (в том числе творческих)	до 50% (по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема выполняемой работы)	определенный срок	Педагогические работники
9.	доплата за руководство работой по профессиональной ориентации	Создание и реализация программы профессиональной ориентации в ДШИ	10%	определенный срок	Педагогические работники
10.	доплата за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	Подготовка и проведение ГИА с учетом объема выполненных работ (фактически отработанное время) в период подготовки и проведения ГИА и продолжительности проведения экзаменов	до 20% (по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема выполняемой работы)	определенный срок	Преподаватели
11.	доплата за организацию работы по охране труда и технике безопасности в организации	Организация и выполнение работы по охране труда и технике безопасности в ДШИ (при условии отсутствия штатной должности)	до 25% (по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема выполняемой работы)	определенный срок	Педагогические работники, специалисты

Приложение № 6
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств города Серова»

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы, выслуги лет работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств города Серова» (далее – ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова») для установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет является трудовая книжка и (или) трудовой договор.
3. При установлении работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, в выслугу лет учитывается:
 - для АУП, педагогических работников, специалистов и служащих – продолжительность непрерывной работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства;
 - для рабочих – продолжительность непрерывной работы по профессии.
4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

Работникам, которые работают на условиях совместительства по срочному трудовому договору, ежемесячные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет не назначаются.

При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

 - 1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
 - 2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).
5. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

7. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

8. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

9. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

3) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

10. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется директору ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» с учетом мнения представительного органа работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

11. Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет отражается в трудовых договорах с работниками ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и выплачиваются ежемесячно в размере, установленном локальным нормативным актом учреждения.

При изменении стажа работы, выслуги лет размер выплаты в абсолютном размере увеличивается и насчитывается автоматически, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору сотрудника.

Размер ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в абсолютном размере (руб.)
3-5 лет	250,00
6-10 лет	500,00
11-20 лет	1 000,00
Свыше 20 лет	1 500,00

**Приложение № 7
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке, условиях и размерах стимулирующих выплат
по категориям работников государственного автономного учреждения
дополнительного образования Свердловской области
«Детская школа искусств города Серова»**

1. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» на оплату труда работников.
2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование сотрудников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.
Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
 - успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы с учетом разработанных в ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
 - 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) за качество выполняемых работ;
 - 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты по результатам работы.
4. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.
5. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.
6. Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, работающим неполное рабочее время (отпуск, болезнь, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.) размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени из расчета 40-часовой рабочей недели.
Работникам, работающим по сменному графику при условии сверх (менее) месячной нормы отработанного времени, размер стимулирующих выплат устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
7. Приложением № 7 определены показатели эффективности деятельности всех категорий работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».
8. Установление стимулирующих выплат всем категориям работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» осуществляется в зависимости от степени исполнения целевых показателей

эффективности работы учреждения, результативности деятельности работников, объема, качества выполненной работы.

9. Размер показателей эффективности деятельности директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» определяется комиссией, созданной при Министерстве культуры Свердловской области. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций утверждается распоряжением Министерства культуры Свердловской области.

10. Размер показателей эффективности деятельности всех категорий работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» (за исключением директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова») определяется комиссией, созданной в ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и утверждается приказом директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и /или внебюджетных) финансовых средств директор ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

12. Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»:

Показатели эффективности деятельности работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»

для установления ежемесячной/ежеквартальной выплаты по итогам работы

**Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности
деятельности педагогических работников (преподаватель) ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»**

Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности труда педагогических работников	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставке заработной платы или рублей	Срок действия выплаты
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет <i>(в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)</i>	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы	1. За почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	20%	ежемесячно
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Публикации преподавателем своих методических и научно-педагогических разработок - в профильных печатных изданиях - в электронных изданиях	20% 10%	ежемесячно, квартал

	2. Подготовка обучающихся к государственной итоговой аттестации с результатом – «хорошо» и «отлично» (за каждого учащегося / за группу)	5 / 15%	ежемесячно, квартал
	3. Участие в работе экзаменационной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации	5%	ежемесячно, квартал
	4. Высокие результаты профориентационной работы (поступление учащихся в профильные учебные заведения)	5%	ежемесячно, квартал
	5. Подготовка победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня (за каждого победителя/за группу – ансамбль, хор и т.д.) на уровне: - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный* - всероссийский, международный* (* при участии в интернет-конкурсах размер в процентах (%) уменьшается в два раза)	2% / 5% 4% / 10% 8% / 15% 10% / 20%	ежемесячно, квартал
	6. Участие учащихся класса в концертных программах, праздниках, выставках, досуговых и воспитательных мероприятиях (за каждого участника / за группу – ансамбль, хор и т.д.) на уровне: - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	2% / 5% 4% / 10% 8% / 15% 10% / 20%	ежемесячно, квартал
	7. Разработка собственных методик, дидактических материалов, создание и реализация авторских образовательных программ, работа над программным обеспечением образовательного процесса в ДШИ	10%	ежемесячно, квартал
	8. Участие в подготовке и реализации проектов, мероприятий (фестивалей, конкурсов, выставок, концертов и т.д.) различного уровня: - школьный - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	5% 10% 15% 20%	ежемесячно, квартал
	9. Наличие у преподавателя собственной исполнительской и выставочной деятельности (участие преподавателя в концертах, выставках различного уровня) по согласованию с руководителем - школьный - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	5% 10% 15% 20%	ежемесячно, квартал

	<p>10. Участие в конкурсах педагогического мастерства, профессиональных конкурсах различного уровня, интернет-конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный - городской, окружной - областной, региональный* - всероссийский, международный* <p>(* при участии в интернет-конкурсах размер в процентах (%) уменьшается в два раза)</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>	<p>ежемесячно, квартал</p>
	<p>11. Активное участие в методической работе:</p> <p>1) личное участие в активной форме в деятельности методического объединения, конференциях, семинарах, мастер-классах и т.д. на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный <p>2) при участии с учащимися: за каждого участника / за группу – ансамбль, хор и т.д. на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный 	<p>2%</p> <p>4%</p> <p>8%</p> <p>10%</p> <p>2% / 5%</p> <p>4% / 10%</p> <p>8% / 15%</p> <p>10% / 20%</p>	<p>ежемесячно, квартал</p>
	<p>12. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей (дополнительная репетиционная работа при подготовке к фестивалям, конкурсам, гастрольным поездкам (при отсутствии часов в тарификации), работа в составе жюри конкурсов, создание фонограмм, написание аранжировок, создание буклетов о ДШИ, работа над изданием музыкальных сборников, создание сценариев музыкальных сказок, спектаклей, шоу и т.д.) по заданию руководителя</p>	<p>до 50%</p> <p>(в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)</p>	<p>ежемесячно, квартал</p>
	<p>13. Обеспечение своевременного размещения информации на официальном сайте ДШИ, в средствах массовой информации по итогам творческой деятельности (не позднее двух дней со дня проведения мероприятия)</p>	<p>5 %</p>	<p>ежемесячно, квартал</p>
	<p>14. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*</p>	<p>20%</p>	<p>ежемесячно, квартал</p>

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ, проведение срочных работ по приведению помещений ДШИ и образовательного процесса в соответствие с требованиями СанПиН, Госпожнадзора, проведение внеплановых мероприятий, подготовка, проведение и (или) участие в мероприятиях областного, регионального, российского и международного уровней и т.п.)

**Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности
деятельности педагогических работников
(концертмейстер) ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»**

Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности труда педагогических работников	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставке заработной платы или рублей	Срок действия выплаты
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет <i>(в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет 	<ul style="list-style-type: none"> 250,00 500,00 1 000,00 1 500,00 	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы	1. За почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	20%	ежемесячно
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Проведение концертмейстером учебных занятий в случае отсутствия преподавателя	5%	ежемесячно, квартал
	2. Подготовка обучающихся к государственной итоговой аттестации с результатом – «хорошо» и «отлично» (за каждого учащегося / за группу – ансамбль, хор)	5% / 10%	ежемесячно, квартал
	3. Подготовка победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня (за каждого победителя/за группу – ансамбль, хор и т.д.) на уровне: - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный* - всероссийский, международный* (* при участии в интернет-конкурсах размер в процентах (%) уменьшается в два раза)	<ul style="list-style-type: none"> 2% / 5% 4% / 10% 8% / 15% 10% / 20% 	ежемесячно, квартал
	4. Участие учащихся класса в концертных программах, праздниках, выставках, досуговых и воспитательных мероприятиях (за каждого участника / за группу – ансамбль, хор) на уровне: - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	<ul style="list-style-type: none"> 2% / 5% 4% / 10% 8% / 15% 10% / 20% 	ежемесячно, квартал

	<p>5. Активное участие концертмейстера в методической работе:</p> <p>1) личное участие в активной форме в деятельности методического объединения, конференциях, семинарах, мастер-классах и т.д. на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДШИ 2% - городской, окружной 4% - областной, региональный 8% - всероссийский, международный 10% <p>2) при участии с учащимися: за каждого участника / за группу – ансамбль, хор и т.д. на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДШИ 2% / 5% - городской, окружной 4% / 10% - областной, региональный 8% / 15% - всероссийский, международный 10% / 20% 		ежемесячно, квартал
	<p>6. Участие в конкурсах педагогического мастерства, профессиональных конкурсах различного уровня, интернет-конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный 5% - городской, окружной 10% - областной, региональный* 15% - всероссийский, международный* 20% <p>(* при участии в интернет-конкурсах размер в процентах (%) уменьшается в два раза)</p>		ежемесячно, квартал
	<p>7. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей (дополнительная репетиционная работа при подготовке к фестивалям, конкурсам, гастрольным поездкам (при отсутствии часов в тарификации), работа в составе жюри конкурсов, создание фонограмм, написание аранжировок, создание буклетов о ДШИ, работа над изданием музыкальных сборников, создание сценариев музыкальных сказок, спектаклей, шоу и т.д.) по заданию руководителя</p>	до 50% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	8. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*	20%	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ, внеплановых мероприятий, подготовка, проведение и (или) участие в мероприятиях областного, регионального, российского и международного уровней и т.п.).

К работнику, имеющему дисциплинарное или административное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в текущем периоде, применяются критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п.п.	Наименование показателя	% снижения
1.	Несвоевременное заполнение и сдача учебной документации, отсутствие учебной документации	до 100% от суммы стимулирующих выплат
2.	Отчисление учащихся класса по неуважительным причинам	до 50% от суммы стимулирующих выплат
3.	Не привлечение учащихся класса к общешкольным мероприятиям, концертам, конкурсам, фестивалям	до 50% от суммы стимулирующих выплат
4.	Несвоевременная сдача зачетов, прослушиваний, экзаменов по вине преподавателя	до 50% от суммы стимулирующих выплат
5.	Не проведение классных часов, классных собраний, родительских собраний (1 раз в четверть)	до 50% от суммы стимулирующих выплат
6.	За травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ДШИ, во время выездных мероприятий	до 100% от суммы стимулирующих выплат
7.	Не соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка (в том числе опоздания, не присутствие на зачетах и экзаменах, педагогических советах, методических мероприятиях, опоздания на работу)	до 100% от суммы стимулирующих выплат
8.	Жалобы, заявления со стороны участников образовательного процесса (родителей, преподавателей, учащихся)	до 50% от суммы стимулирующих выплат

Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (педагог-организатор) ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»

Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности труда педагогических работников	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставке заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно

2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы	1. За почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	20%	ежемесячно
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Разработка и реализация собственной программы, творческих проектов для организации внеурочной деятельности учащихся	20%	ежемесячно, квартал
	2. Участие в конкурсах педагогического мастерства, профессиональных конкурсах различного уровня, интернет-конкурсах: - школьный - городской, окружной - областной, региональный* - всероссийский, международный* (* при участии в интернет-конкурсах размер в процентах (%) уменьшается в два раза)	5% 10% 15% 20%	ежемесячно, квартал
	3. Проведение открытых мероприятий, методических мероприятий, мастер-классов по своему направлению деятельности для педагогического сообщества: - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	5% 10% 15% 20%	ежемесячно, квартал
	4. Участие в подготовке и реализации проектов, мероприятий (фестивалей, конкурсов, выставок, концертов и т.д.) различного уровня: - школьный - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	5% 10% 15% 20%	ежемесячно, квартал
	5. Активное участие в методической работе (участие в активной форме в деятельности методического объединения, конференциях, семинарах, мастер-классах и т.д.) на уровне: - ДШИ - городской, окружной - областной, региональный - всероссийский, международный	2% 5% 10% 15%	ежемесячно, квартал
	6. Подготовка и своевременная сдача отчетности по всем направлениям деятельности	10%	ежемесячно, квартал

	7. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей (дополнительная репетиционная работа при подготовке к фестивалям, конкурсам, гастрольным поездкам, работа в составе жюри конкурсов, создание фонограмм, написание аранжировок, создание буклетов о ДШИ, работа над изданием музыкальных сборников, создание сценариев музыкальных сказок, спектаклей, шоу и т.д.) по заданию руководителя	до 50% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	8. Обеспечение своевременного размещения информации на официальном сайте ДШИ, в средствах массовой информации по итогам творческой деятельности (не позднее двух дней со дня проведения мероприятия)	5 %	ежемесячно, квартал
	9. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*	20%	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ, внеплановых мероприятий, подготовка, проведение и (или) участие в мероприятиях областного, регионального, российского и международного уровней и т.п.).

К работнику, имеющему дисциплинарное или административное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в текущем периоде, применяются критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п.п.	Наименование показателя	% снижения
1.	Несвоевременное заполнение документации, отсутствие документации	до 100% от суммы стимулирующих выплат
2.	Несвоевременная сдача отчетов	до 100% от суммы стимулирующих выплат
3.	Низкое качество проведения мероприятий различного уровня	до 30% от суммы стимулирующих выплат
4.	Несвоевременное исполнение указаний и поручений руководителя, низкий уровень исполнительской дисциплины	до 100% от суммы стимулирующих выплат
5.	За травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ДШИ, во время выездных мероприятий	до 100% от суммы стимулирующих выплат
6.	Не соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка (в том числе опоздания, не присутствие на педагогических советах, методических мероприятиях, опоздания на работу)	до 100% от суммы стимулирующих выплат
7.	Жалобы, заявления со стороны участников образовательного процесса (родителей, преподавателей, учащихся)	до 50% от суммы стимулирующих выплат

Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности специалистов и служащих ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»

Бухгалтер			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Интенсивность работы при организации учета внебюджетных поступлений	10%	ежемесячно, квартал
	2. Ведение, своевременная обработка и печать платежных документов	15%	ежемесячно, квартал
	3. Своевременное формирование, архивирование документации, взаимодействие с архивом по сдаче архивированных бухгалтерских документов организации	15%	ежемесячно, квартал
	4. Интенсивность работы при подготовке, составлении налоговых расчетов и отчетов в ПФ РФ	30%	ежемесячно, квартал
	5. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов (по итогам проверок)	20%	ежемесячно, квартал
	6. Своевременный просмотр электронной почты ДШИ, оперативное исполнение запросов и обращений, касающихся работы бухгалтерии	15 %	ежемесячно, квартал
	7. Осуществление мониторинга законодательства Российской Федерации, практики применения налоговыми органами и арбитражными судами, анализ и внедрение в работу бухгалтерии	10%	ежемесячно, квартал

	8. Ответственность и интенсивность работы при проведении инвентаризации материальных ценностей	10%	ежемесячно, квартал
	9. Высокие результаты освоения и внедрения в работу новых, современных программных продуктов для персонального компьютера, информационных и справочно-правовых систем и пользование оргтехникой	20%	ежемесячно, квартал
	10. Своевременное предоставление налоговых расчетов и отчетов в ПФ РФ	15%	ежемесячно, квартал
	11. Своевременное исчисление и уплата взносов в государственные внебюджетные фонды	15%	ежемесячно, квартал
	12. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 30% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	13. Обеспечение сохранности первичных учетных документов и иной бухгалтерской документации	15%	ежемесячно, квартал
	14. Интенсивность работы при своевременном и правильном начислении и выплате заработной платы работникам ДШИ	20%	ежемесячно, квартал
	15. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*	10%	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ по направлению деятельности, внеплановых мероприятий, подготовка и проведение мероприятий российского и международного уровней и т.п.)

Юрисконсульт			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
<i>1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера</i>			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно

сфере культуры и искусства)			
2.	<i>Выплаты стимулирующего характера</i>		
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Высокие результаты и интенсивность работы при оформлении документов по организации и проведению торгов на закупку товаров, работ, услуг для нужд ДШИ, ведение реестра госзаказов	30%	ежемесячно, квартал
	2. Своевременное и качественное формирование и архивирование документации	15%	ежемесячно, квартал
	3. Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	20%	ежемесячно, квартал
	4. Освоение и внедрение в работу новых, современных программных продуктов по направлению деятельности для персонального компьютера	10%	ежемесячно, квартал
	5. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов (по итогам проверок)	20%	ежемесячно, квартал
	6. Оперативное и своевременное юридическое сопровождение документации ДШИ, внесение изменений в учредительные документы	10%	ежемесячно, квартал
	7. Выполнение работ по заключению хозяйственных и прочих договоров, проведение их правовой экспертизы, разработка условий коллективного договора, соглашений	15%	ежемесячно, квартал
	8. Обеспечение сохранности первичных учетных документов и иной документации	15%	ежемесячно, квартал
	9. Своевременный просмотр электронной почты ДШИ, качественное и своевременное исполнение запросов и обращений, касающихся работы юриста-консультанта	15%	ежемесячно, квартал
	10. Положительные результаты при рассмотрении судебных споров	15%	ежемесячно, квартал
	11. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 30% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал

	12. Анализ и разработка нормативно-правовой документации, участие в работе рабочих групп по разработке финансовой, хозяйственной и иной документации учреждения	15%	ежемесячно, квартал
	13. Своевременная и качественная претензионная работа с дебиторами	10%	ежемесячно, квартал
	14. Соблюдение действующего законодательства и отсутствие административных правонарушений в закупочной деятельности учреждения	10%	ежемесячно, квартал
	15. Динамика экономии при размещении заказов	10%	ежемесячно, квартал
	16. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*	10%	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ по направлению деятельности, внеплановых мероприятий, подготовка и проведение мероприятий российского и международного уровней и т.п.)

Секретарь руководителя			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)	<ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет 	<ul style="list-style-type: none"> 250,00 500,00 1 000,00 1 500,00 	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> 1. Своевременное и качественное формирование и архивирование документации 2. Своевременный просмотр электронной почты ДШИ, качественное и своевременное исполнение запросов и обращений 	<ul style="list-style-type: none"> 15% 10 % 	<ul style="list-style-type: none"> ежемесячно, квартал ежемесячно, квартал

	3. Оперативность, системность и качество ведения текущей документации	10%	ежемесячно, квартал
	4. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов по ведению документации ДШИ и делопроизводству (по результатам проверок)	20%	ежемесячно, квартал
	5. Оперативное, своевременное исполнение служебных материалов, писем, запросов	10%	ежемесячно, квартал
	6. Высокий уровень применения компьютерной и офисной техники в работе	10%	ежемесячно, квартал
	7. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 20% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	8. Интенсивность работы с прочими организациями. Подготовка документов в сторонние организации (военкомат, медицинские учреждения, УГЗ СГО, Роспотребнадзор и др.)	20%	ежемесячно, квартал
	9. Интенсивность работы, направленной на пополнение внебюджетного фонда учреждения за счет организации и оформления необходимой документации по внебюджетной деятельности, в том числе образовательной	10%	ежемесячно, квартал
	10. Участие в подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором. Своевременное оповещение участников о времени и месте проведения, распечатка и подготовка необходимых материалов	20%	ежемесячно, квартал
	11. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*	10%	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ по направлению деятельности, внеплановых мероприятий, подготовка и проведение мероприятий российского и международного уровней и т.п.)

Специалист по кадрам			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1.	Постоянные ежемесячные выплаты		

1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)	<ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет 	<ul style="list-style-type: none"> 250,00 500,00 1 000,00 1 500,00 	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Своевременное формирование и архивирование документации, работа с архивным отделом администрации СГО	30%	ежемесячно, квартал
	2. Своевременный просмотр электронной почты ДШИ, оперативное исполнение запросов и обращений	10 %	ежемесячно, квартал
	3. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов по ведению документации ДШИ и делопроизводству	20%	ежемесячно, квартал
	4. Своевременное и качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов	10%	ежемесячно, квартал
	5. Высокий уровень применения компьютерной и офисной техники в работе	10%	ежемесячно, квартал
	6. Интенсивность работы при разработке, оформлении и ведении документации по личному составу работников (прием, увольнение работников, ведение личных дел и личных карточек сотрудников и др.)	20%	ежемесячно, квартал
	7. Интенсивность работы при подготовке трудовых договоров и дополнительных соглашений с сотрудниками	20%	ежемесячно, квартал
	8. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 30% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	9. Интенсивность работы с прочими организациями. Подготовка документов в сторонние организации (военкомат, медицинские учреждения, УГЗ СГО, Роспотребнадзор и др.)	20%	ежемесячно, квартал
	10. Интенсивность работы при переходе на профстандарты	10%	ежемесячно, квартал
	11. Разработка, своевременный пересмотр и внесение изменений в должностные инструкции работников	15%	ежемесячно, квартал

	12. Обеспечение сохранности документов и конфиденциальности выполняемых работ (обеспечение защиты персональных данных)	15%	ежемесячно, квартал
	13. Подготовка материалов для аттестационной, наградной комиссии	10%	ежемесячно, квартал
	14. Выполнение особо важных и срочных работ по заданию руководителя*	10%	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ по направлению деятельности, внеплановых мероприятий, подготовка и проведение мероприятий российского и международного уровней и т.п.)

Настройщик пианино и роялей			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Интенсивность работы при проведении ремонта музыкальных инструментов: - частичный ремонт музыкального инструмента; - полный ремонт всех систем музыкального инструмента	15 % 20%	ежемесячно, квартал
	2. Своевременное выявление и качественное устранение дефектов, влияющих на точность настройки	10%	ежемесячно, квартал

	3.Своевременное выполнение заявок преподавателей по настройке инструментов и устранению технических неполадок (из журнала заявок)	10%	ежемесячно, квартал
	4.Обеспечение санитарного состояния рабочего места, оборудования в соответствии с санитарными нормами и требованиями, соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	5%	ежемесячно, квартал
	5.Организация и проведение погрузочных и разгрузочных работ, в том числе крупногабаритных грузов, музыкальных инструментов	20 %	ежемесячно, квартал
	6. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 30% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	7.Интенсивный режим труда при выполнении срочных работ по настройке инструментов	15%	ежемесячно, квартал
	8. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	5%	ежемесячно, квартал

Звукорежиссер

Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в образовательной организации в сфере культуры и искусства)	<ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет 	<ul style="list-style-type: none"> 250,00 500,00 1 000,00 1 500,00 	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			

2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение высокого художественного уровня и технического качества звука при организации и проведении мероприятий	20%	ежемесячно, квартал
	2.Своевременное проведение регламентных работ по техническому обслуживанию аудио- и видеоаппаратуры, оперативное исправление технических неполадок	10%	ежемесячно, квартал
	3. Создание электронных ресурсов учреждения (мультимедийные презентации, видеоролики и др.)	10%	ежемесячно, квартал
	4.Обеспечение санитарного состояния рабочего места, оборудования в соответствии с санитарными нормами и требованиями, соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	5%	ежемесячно, квартал
	5. Внедрение и применение в образовательный и воспитательный процесс новых технологий, нового прогрессивного программного обеспечения	20 %	ежемесячно, квартал
	6. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 30% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	7. Мастеринг и сведение плюсовых фонограмм для мероприятий и последующего тиражирования	15%	ежемесячно, квартал
	8. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	10%	ежемесячно, квартал
	9. Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, переданного для исполнения должностных обязанностей	10%	ежемесячно, квартал
Художник			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. <i>Постоянные ежемесячные выплаты</i>			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет (в сфере образования или в	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно

образовательной организации в сфере культуры и искусства)			
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение высокого художественного уровня оформления сценических площадок для организации и проведения мероприятий	20%	ежемесячно, квартал
	2. Разработка эскизов буклетов, афиш, программ, пригласительных билетов, отвечающих художественному образу мероприятия	20%	ежемесячно, квартал
	3. Создание проекта и изготовление декораций и бутафории	20%	ежемесячно, квартал
	4. Обеспечение санитарного состояния рабочего места, оборудования в соответствии с санитарными нормами и требованиями, соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	5%	ежемесячно, квартал
	5. Непосредственное участие в создании художественного оформления помещений ДШИ	20 %	ежемесячно, квартал
	6. Увеличение объема выполняемой работы, за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 30% (в зависимости от объема выполненной работы на основании отчета)	ежемесячно, квартал
	7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	10%	ежемесячно, квартал
	8. Обеспечение сохранности и эффективного использования материалов и оборудования мастерской, переданного для исполнения должностных обязанностей	10%	ежемесячно, квартал

К работнику, имеющему дисциплинарное или административное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в текущем периоде, применяются критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п.п.	Наименование показателя	% снижения
1.	Несвоевременное заполнение документации, отсутствие документации	до 100% от суммы стимулирующих выплат
2.	Несвоевременная сдача отчетов	до 100%

		от суммы стимулирующих выплат
3.	Несвоевременное исполнение указаний и поручений руководителя, низкий уровень исполнительской дисциплины	до 100% от суммы стимулирующих выплат
4.	Не соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	до 100% от суммы стимулирующих выплат
5.	Не соблюдение правил ПШБ, ОТ и ТБ, СанПиН на рабочем месте	до 50% от суммы стимулирующих выплат
6.	Жалобы, заявления со стороны участников образовательного процесса (родителей, преподавателей, учащихся)	до 50% от суммы стимулирующих выплат

Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности обслуживающего персонала ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова»

Уборщик служебных помещений			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Соблюдение образцового содержания закрепленных для уборки помещений ДШИ, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	ежемесячно, квартал
	2. Проведение: - генеральной уборки в помещениях школы при условии проведения её один раз в месяц; - санитарно-дезинфицирующие обработки в период карантина (ежедневно)	20% 5%	ежемесячно, квартал
	3. Обеспечение надлежащего санитарного состояния мест общего пользования (туалетных комнат)	20%	ежемесячно, квартал

4. Участие в проведении текущего ремонта, уборка помещений после ремонта	30%	ежемесячно, квартал
5. Интенсивность работы по дополнительной уборке помещений после проведения общешкольных массовых мероприятий	20%	ежемесячно, квартал
6. Помощь в оформлении помещений ДШИ к проведению массовых мероприятий	5%	ежемесячно, квартал
7. Участие в погрузочных и разгрузочных работах, перемещение предметов мебели, музыкальных инструментов	10%	ежемесячно, квартал
8. Интенсивность работы при уборке помещений в период проведения аварийных работ и ликвидации чрезвычайных ситуаций	20%	ежемесячно, квартал
9. Активное участие в подготовке помещений ДШИ к новому учебному году	30%	ежемесячно, квартал
10. Участие в благоустройстве: - территории школы (покраска, озеленение прилегающей территории: посадка, полив и уход за растениями); - помещений школы (посадка, полив и уход за растениями)	30% 15%	ежемесячно, квартал
11. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15%	ежемесячно, квартал
12. Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, использованию производственного инвентаря, моющих средств и материалов, а также экономного потребления ресурсов	15%	ежемесячно, квартал
13. Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	20%	ежемесячно, квартал

Гардеробщик

Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1.	<i>Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера</i>		

1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет	<ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет 	<ul style="list-style-type: none"> 250,00 500,00 1 000,00 1 500,00 	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, выполнение норм и правил СанПиН	15 %	ежемесячно, квартал
	2. Бережное отношение и сохранность вверенного имущества в помещении гардероба (мебели, ключей от кабинетов, номерных бирок и т.д.)	30 %	ежемесячно, квартал
	3. Ответственное отношение к сохранности вещей посетителей, сданных на хранение в гардероб (верхняя одежда, обувь)	30 %	ежемесячно, квартал
	4. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие жалоб на обслуживание и работу гардероба со стороны участников образовательного процесса	10 %	ежемесячно, квартал
	5. Выдача ключей от кабинетов работникам ДШИ, ведение журнала выдачи ключей	15 %	ежемесячно, квартал
	6. Участие в проведении текущего ремонта	30 %	ежемесячно, квартал
	7. Активное участие в подготовке помещений ДШИ к новому учебному году	30 %	ежемесячно, квартал
	8. Интенсивность работы в связи с увеличением количества посетителей при проведении школьных массовых мероприятий	15 %	ежемесячно, квартал
	9. Участие в благоустройстве: - территории школы (покраска, озеленение прилегающей территории: посадка, полив и уход за растениями); - помещений школы (посадка, полив и уход за растениями)	30% 15%	ежемесячно, квартал
	10. Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	30%	ежемесячно, квартал

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение бесперебойной работы отопительной системы, системы водоснабжения и водоотведения учреждения	30 %	ежемесячно, квартал
	2. Выполнение работ по ремонту оборудования, мебели и другого инвентаря	20 %	ежемесячно, квартал
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников по качеству выполняемой работы	15 %	ежемесячно, квартал
	4. Оперативность выполнения работ по устранению аварийных ситуаций в ДШИ, своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30%	ежемесячно, квартал
	5. Активное участие в подготовке помещений ДШИ к новому учебному году	30%	ежемесячно, квартал
	6. Участие в проведении текущего ремонта, уборка крупногабаритного мусора	30 %	ежемесячно, квартал
	7. Участие в благоустройстве помещений ДШИ	15 %	ежемесячно, квартал
	8. Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	30%	ежемесячно, квартал
	9. Участие в погрузочных и разгрузочных работах, перемещение предметов мебели, музыкальных инструментов	20 %	ежемесячно, квартал
	10. Обеспечение сохранности материалов, имущества, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	15%	ежемесячно, квартал

Сторож			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение сохранности здания (отсутствие или своевременное предупреждение краж, взломов, битья окон и т.д.)	30 %	ежемесячно, квартал
	2. Обеспечение порядка в здании в вечернее время (отсутствие в здании посторонних лиц без приказа или особого распоряжения директора)	20 %	ежемесячно, квартал
	3. Своевременное выявление неисправностей или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам. директора по АХЧ и специальным службам	30 %	ежемесячно, квартал
	4. Ответственное отношение к сохранности имущества ДШИ	30 %	ежемесячно, квартал
	5. Содержание рабочего места в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	15 %	ежемесячно, квартал
	6. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей (законных представителей) обучающихся на неправомерные действия сторожа	20%	ежемесячно, квартал
	7. Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	30%	ежемесячно, квартал
	8. Участие в погрузочных и разгрузочных работах, в том числе крупногабаритных грузов	20 %	ежемесячно, квартал

Уборщик территории			
Показатель эффективности	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или рублей	На период
1. Постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера			
1.1. За стаж непрерывной работы, выслугу лет	- при стаже работы от 3 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	250,00 500,00 1 000,00 1 500,00	ежемесячно
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1. За качество выполняемой работы			
2.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Образцовое содержание обслуживаемого участка территории, содержание его в чистоте в соответствии с СанПиН	30 %	ежемесячно, квартал
	2. Обеспечение порядка на территории (отсутствие на территории посторонних лиц без приказа или особого распоряжения директора)	20 %	ежемесячно, квартал
	3. Оперативная ликвидация стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций	30 %	ежемесячно, квартал
	4. Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструментам и материалам	30 %	ежемесячно, квартал
	5. Содержание рабочего места в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	15 %	ежемесячно, квартал
	6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей (законных представителей) обучающихся на неправомерные действия уборщика территории	20%	ежемесячно, квартал
	7. Отсутствие на территории неполадок, угрожающих здоровью и жизнедеятельности детей и работников	10%	ежемесячно, квартал
	8. Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	30%	ежемесячно, квартал
	9. Участие в погрузочных и разгрузочных работах, в том числе крупногабаритных грузов	20 %	ежемесячно, квартал

*Критерии отнесения работ к особо важным и срочным: выполнение работ в короткие сроки, проведение внеплановых работ, внеплановых мероприятий, подготовка и проведение мероприятий российского и международного уровней и т.п.)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п.п.	Наименование показателя	% снижения
1.	Несвоевременное устранение аварийных ситуаций в ДШИ, невыполнение заявок по устранению технических неполадок	до 100% от суммы стимулирующих выплат
2.	Несвоевременное исполнение указаний и поручений руководителя, низкий уровень исполнительской дисциплины	до 100% от суммы стимулирующих выплат
3.	Несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	до 100% от суммы стимулирующих выплат
4.	Не соблюдение правил ППБ, ОТ и ТБ, СанПиН на рабочем месте	до 50% от суммы стимулирующих выплат
5.	Жалобы, заявления со стороны участников образовательного процесса (родителей, преподавателей, учащихся)	до 50% от суммы стимулирующих выплат

**Приложение № 8
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих выплатах главному бухгалтеру, заместителям директора
государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской
области «Детская школа искусств города Серова»**

1. Общие положения.

1. Положение о стимулирующих выплатах главному бухгалтеру, заместителям директора государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств города Серова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018 № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления стимулирующих выплат главному бухгалтеру и заместителям руководителя ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

3. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливаются работодателем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

4. Оплата труда заместителей директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и главного бухгалтера включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера (в том числе за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

5. Оклад (должностной оклад) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре работника.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций в сфере культуры и искусства (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством культуры Свердловской области исходя из особенностей типов учреждений в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. С учетом условий труда и выполнения целевых показателей эффективности работы работникам ДШИ, занимающим должности заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с главами VIII и IX настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

8. Заместителям директора, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются стимулирующие выплаты:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный»;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный».

9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей директора и главного бухгалтера ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

10. В целях социальной защищенности работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» применяется единовременное премирование главного бухгалтера, заместителей руководителя ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», которое выплачивается в абсолютном размере.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», принятым директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» с учетом мнения представительного органа работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» (Приложение № 9).

Все предусмотренные разовые премии и вознаграждения, устанавливаемые в абсолютном размере, в том числе выплаты в связи с празднованием профессиональных праздников, юбилейных и памятных дат, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период, учитываются в расчете среднего заработка при исчислении отпускных, командировочных выплат и т.д.

**Условия ежемесячных выплат стимулирующего характера
заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал**

Суммарное число баллов	Размер выплаты в процентах (%) от установленного оклада			
	Главный бухгалтер	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по МР	Заместитель директора по АХЧ
10,0 баллов	30%	30%	30%	30%
9,0 – 9,5	25%	25%	25%	25%
8,0 – 8,5	20%	20%	20%	20%
7,5	10%	10%	10%	10%
Менее 7,5	Выплата не назначается			

Таблица оценки эффективности деятельности для расчета размера ежемесячных выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру и заместителям руководителя по итогам работы за квартал

Главный бухгалтер		
№ строки	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Оценка в баллах за выполнение значения целевого показателя эффективности работы за отчетный квартал*
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	2,0
2.	Соотношение средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы в Свердловской области	1,5
3.	Эффективное использование государственного имущества, переданного учреждению в оперативное управление	1,0
4.	Выполнение поручений Министерства культуры Свердловской области, соблюдение сроков предоставления и обеспечение достоверности статистической и бухгалтерской отчетности	1,5
5.	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (выполнение плана)	1,0
6.	Выполнение государственного задания по показателям объема	1,5
7.	Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения	1,5
Сумма баллов		10,0

* В случае, если значение показателя не было установлено либо не оценивается в данном квартале, при оценке суммируется максимальное количество баллов по соответствующему показателю

Заместитель директора по учебно-воспитательной и методической работе		
№ строки	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Оценка в баллах за выполнение значения целевого показателя эффективности работы за отчетный квартал*
1.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	1,5
	Доля обучающихся, участвующих в творческих мероприятиях	1,5
	Наличие конкурса при приеме в детскую школу искусств	1,0
	Доля выпускников, поступивших в профильные образовательные учебные заведения	1,0
		5,0 (при выполнении всех показателей)

2.	Выполнение государственного задания по показателям объема	1,5
3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, замечаний от учредителя)	1,5
4.	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (выполнение плана)	1,0
5.	Соблюдение сроков предоставления и обеспечения достоверности отчетности	1,0
Сумма баллов		10,0

* В случае, если значение показателя не было установлено либо не оценивается в данном квартале, при оценке суммируется максимальное количество баллов по соответствующему показателю

Заместитель директора по административно-хозяйственной части		
№ строки	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Оценка в баллах за выполнение значения целевого показателя эффективности работы за отчетный квартал*
1.	Эффективное использование государственного имущества, переданного учреждению в оперативное управление	2,0
2.	Соблюдение сроков предоставления и обеспечения достоверности отчетности по направлениям деятельности, в том числе антитеррористической безопасности, ГО и ЧС, ППБ, охраны труда	1,5
3.	Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, помещений и прилегающей территории в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	2,0
4.	Обеспечение стабильной деятельности и координация работы технического и обслуживающего персонала	1,5
5.	Отсутствие предписаний контролирующих надзорных органов по направлениям деятельности зам. директора по АХЧ	1,5
6.	Обеспечение контроля за расходованием материалов, энергоресурсов (тепловой, электрической энергии, водоснабжения, водоотведения)	1,5
Сумма баллов		10,0

* В случае, если значение показателя не было установлено либо не оценивается в данном квартале, при оценке суммируется максимальное количество баллов по соответствующему показателю

**Приложение № 9
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников государственного автономного учреждения
дополнительного образования Свердловской области
«Детская школа искусств города Серова»**

1. В целях социальной защищенности работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и вознаграждения их за достигнутые успехи, высокие результаты труда, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» применяется единовременное премирование всех категорий работников ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», которое носит поощрительный и стимулирующий характер и выплачивается в абсолютном размере:

- при объявлении благодарности Министерства культуры Российской Федерации – до 5 000 рублей;
- при объявлении благодарности Министерства культуры Свердловской области – до 1 000 рублей;
- при награждении Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – до 10 000 рублей;
- при награждении Почётной грамотой Министерства культуры Свердловской области – до 3 000 рублей;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации – до 20 000 рублей;
- при награждении государственными наградами Свердловской области – до 15 000 рублей;
- в связи с празднованием Международного Дня учителя – до 10 000 рублей;
- в связи с празднованием Дня работников культуры – до 10 000 рублей;
- в связи с празднованием Государственных праздников – до 20 000 рублей;
- за подготовку, организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, посвященных Государственным праздникам – до 20 000 рублей;
- по результатам работы за определенный период времени (квартал, год (календарный, учебный)) – до 60 000 рублей (у педагогических работников на основании отчета);
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые пять лет) – от 5 000 до 15 000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – в размере двух минимальных окладов по занимаемой должности;

2. Все предусмотренные настоящим Положением единовременные премии и вознаграждения, устанавливаемые в абсолютном размере, не выплачиваются работникам в случае совершения ими дисциплинарного проступка в результате нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

3. Все предусмотренные настоящим Положением единовременные премии и вознаграждения, устанавливаемые в абсолютном размере, в том числе выплаты в связи с празднованием профессиональных праздников, юбилейных и памятных дат, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период входят в систему оплаты труда и учитываются в расчете среднего заработка при исчислении отпускных, командировочных выплат и т.д.

**Приложение № 10
к Положению по оплате труда
работников ГАУ ДО СО «ДШИ
г. Серова»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи работникам
государственного автономного учреждения дополнительного образования
Свердловской области «Детская школа искусств города Серова»**

1. Настоящее Положение о выплате материальной помощи работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

2. Положение регламентирует порядок оформления и выплаты материальной помощи работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова».

3. Материальная помощь оказывается работникам ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» при возникновении у них особых обстоятельств:

- в связи с дорогостоящим лечением,
- со смертью близкого члена семьи работника,
- со смертью самого работника,
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией,
- с бракосочетанием работника,
- с рождением ребенка у работника,
- реабилитация и восстановление здоровья в результате несчастного случая,
- при прекращении трудового договора с работником, не достигшим пенсионного возраста, в связи с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности работников.

5. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

6. Размер материальной помощи устанавливается директором ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей организации.

7. Материальная помощь может предоставляться одновременно или несколько раз в течение календарного года.

8. Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии на оплату труда работников. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных (или внебюджетных) финансовых средств директор вправе приостановить выплаты материальной помощи.

9. Потенциальным получателем материальной помощи является сотрудник ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова», принятый на работу по трудовому договору.

10. В ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» устанавливаются следующие размеры материальной помощи:

- а) на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника составляет:
 - на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям – до 15 000 рублей;
 - в связи с дорогостоящим лечением работника – до 50 000 рублей;
- б) в случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление квартиры и др.) помощь выплачивается в размере – до 20 000 рублей;
- в) в связи со смертью:

- работника - до 20 000 рублей;
 - близких родственников работника (родители, муж/жена, дети) – до 10 000 рублей.
- г) работнику в связи с рождением ребенка – до 5 000 рублей;
- д) связи с бракосочетанием работника – до 10 000 рублей;
- е) реабилитация и восстановление здоровья в результате несчастного случая – до 50 000 рублей;
- ж) при прекращении трудового договора с работником, не достигшим пенсионного возраста, в связи с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – в размере одного минимального оклада по занимаемой должности.

11. Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден.

12. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

13. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

14. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника в бухгалтерию необходимо представить копию свидетельства о смерти.

В таких случаях выдача материальной помощи производится:

- работнику (в случае смерти близких родственников);
- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.).

15. Выплата материальной помощи оформляется бухгалтерией ГАУ ДО СО «ДШИ г. Серова» перечислением на банковский карточный счет работника (родственника работника), указанный в поданном заявлении.

16. Не подлежит налогообложению материальная помощь, не превышающая 4 000 рублей, полученная за налоговый период.