

Приложение №2 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
МБУ ДО «Каневская РДШИ»

Л.М. Размазина
«22» марта 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко
2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования
Каневской район

Принято на общем собрании работников образовательной организации
Протокол № 1 от «22» марта 2022 года

станция Каневская
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО «Каневская РДШИ» (далее — Положение), разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии и в целях эффективности финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда всех работников учреждения и включает в себя:

- ✓ базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- ✓ размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- ✓ наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- ✓ условия оплаты труда директора и его заместителей образовательного учреждения, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район.

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый должностной оклад работника учреждения, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к базовым размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.5.1. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), занимающих должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала

2.1. Базовые размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад (рублей)
1.	Должности педагогических работников (преподаватель, концертмейстер)	8 794,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала: секретарь учебной части	5 823,00
3.	Должность руководителя: заведующий отделением	8 925,00
4.	Должность руководителя: заведующий хозяйством	6 056,00
5.	Должности специалистов: библиотекарь	10 471,00
6.	Должности специалистов: специалист по охране труда	6 405,00
7.	Должности специалистов: инспектор по кадрам	5 823,00
8.	Должности служащих: делопроизводитель	5 726,00

2.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

2.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам (приказ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4. Перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район, относимых к ПКГ, устанавливается в

соответствии с Постановлением главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года №537 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район», приказа Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 года №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (в редакции от 20.02.2014г.).

2.5. Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- *повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;*
- *персональный повышающий коэффициент к окладу.*

2.5.1 Решение о введении соответствующих норм принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию может устанавливаться с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.1. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15

2.6.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

окладу и его размерах принимается директором учреждения персонального в отношении конкретного работника

2.7.1. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.7.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладу.

2.8. Положением может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- денежные выплаты отдельным категориям работников.

2.8.1. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату работников.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада — за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее — ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;
- 20 процентов от оклада — за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

2.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, специалистам и

работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

✓ за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

✓ за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

✓ за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

✓ за сложность и напряженность выполняемой работы;

✓ за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.11.1 Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам занимающим руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в Приложении №3 к настоящему Положению.

2.11.2. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель) в Приложении №4 к настоящему Положению.

2.11.3. При установлении стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты труда) работникам следует исходить из того, что стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутых результатов в работе.

2.12. Надбавка может устанавливаться на месяц и на длительный период (календарный год, учебный период календарного года и т.д.) и при определении ее размера учитываются показатели за прошедший период (полугодие, год).

2.13. Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер надбавки – до 200 процентов от оклада.

2.14. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.15. Установление стимулирующей надбавки педагогическим работникам осуществляется директором учреждения в соответствии с Порядком и условиями выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (приложение №1 настоящего Положения) в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств на выплаты стимулирующего характера педагогическим

работникам, согласно Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по доведению средней заработной платы педагогическим работникам в соответствующем регионе, до показателей «Дорожной карты», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда работников.

2.15.1. Установление стимулирующей надбавки работникам осуществляется директором учреждения в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда работников.

2.16. Уменьшение стимулирующих выплат педагогическому работнику производится в случае снижения результативности показателей у работника - до 50 процентов от общей суммы стимулирующих выплат. Данный вопрос рассматривается комиссией при наличии заявлений от руководителей (директора, заместителя директора) в комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.16.1. Уменьшение стимулирующих выплат работнику производится, в случае, наличия дисциплинарных взысканий у работника - до 50 процентов от общей суммы стимулирующих выплат. Данный вопрос рассматривается директором учреждения.

2.17. В целях стимулирования к качественному результату труда на основании Постановления администрации муниципального образования Каневской район №1389 от 01.09.2020 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Каневской район от 6 декабря 2013г. №1605 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» предусмотрена денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц.

2.17.1. Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце.

2.17.2. Денежная выплата производится по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном соотношении.

2.19. С учетом условий труда работникам учреждения, работникам, занимающим руководящие должности (за исключением директора учреждения и его заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Базовые размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

3.2. Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- ✓ персональный повышающий коэффициент к окладу;
- ✓ повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.4. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.5.1. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

3.5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.6.1. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

3.6.2. Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих

профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- ✓ за выслугу лет;
- ✓ за профессиональное мастерство.

3.8. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.9. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам занимающих руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.10. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

3.11. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.11.1. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.11.2. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

3.13. В целях стимулирования к качественному результату труда на основании Постановления администрации муниципального образования Каневской район №1389 от 01.09.2020 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Каневской район от 6 декабря 2013г. №1605 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» работникам предусмотрена денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц.

3.13.1. Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения, исходя их фактически отработанного времени в календарном месяце.

3.13.2. Денежная выплата производится по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном соотношении.

3.14. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.15. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда директора учреждения, и заместителей

4.1. Заработная плата директора учреждения и заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

4.3. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается Отделом культуры администрации муниципального образования Каневской район.

4.4. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 — 30 процентов ниже должностного оклада директора.

4.5. В целях стимулирования к качественному результату труда на основании Постановления администрации муниципального образования Каневской район №1389 от 01.09.2020 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Каневской район от 6 декабря 2013г. №1605 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» директору и заместителям директора предусмотрена денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц.

4.5.1. Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения, исходя их фактически отработанного времени в календарном месяце.

4.5.2. Денежная выплата производится по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном соотношении.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Каневской район в дополнительном соглашении к трудовому договору, заместителя директора — директором учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.6.1. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам занимающим руководящие должности (заместителей директора) в Приложении №5 к настоящему Положению.

4.7. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.8. Премирование директора учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

4.9. Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Каневской район в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

4.10. Выплата премий производится из фонда оплаты труда учреждения.

4.11. Заместителям директора учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению директора учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

5.2. Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» утвержденным Постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 13 ноября 2008 года №1449 (с изменениями).

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. При выполнении должностных обязанностей работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в сельской местности;
- за специфику работы в отдельных учреждениях культуры и искусства;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за работу с разделением рабочего дня на части;
- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

6.2. Директор учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если в учреждении по итогам аттестации рабочее место будет признано опасным размер выплаты составит – 10% от должностного оклада.

6.3. Ежемесячная выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

6.3.1. Размер выплаты составляет 25 процентов от оклада или педагогической нагрузки.

6.3.2. Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утвержден приказом отдела культуры администрации муниципального образования Каневской район от 13 ноября 2008 года №130-д «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район».

6.3.3. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, пропорционально объему педагогической нагрузки.

6.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые

два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов утра. Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

6.6.1. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.7.1. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ;
- ✓ премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

7.3. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

7.4. Премирование педагогическим работникам осуществляется директором учреждения в соответствии с Порядком и условиями выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (приложение №1 настоящего Положения) в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, согласно

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по доведению средней заработной платы педагогическим работникам в соответствующем регионе, до показателей «Дорожной карты», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.4.1. Премирование работников осуществляется директором учреждения в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- ❖ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ❖ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ❖ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ❖ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ❖ участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

7.5.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

7.5.2. Конкретный размер премии для работников может определяться в баллах (для педагогических работников), затем переводиться в суммы (в рублях) в абсолютном размере, а также и в абсолютном значении (в рублях).

7.5.3. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.5.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

7.5.5. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении (в рублях) по фактическому объему работ.

7.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно до 5 окладов при:

- ❖ поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- ❖ присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- ❖ награждении орденами и медалями Российской Федерации и

Краснодарского края;

- ❖ награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

7.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.12.1. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.13. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитываются:

- ❖ интенсивность и напряженность работы;
- ❖ особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (заместитель директора, специалист по охране труда, обслуживающий персонал);
- ❖ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (отражение в прессе, ТВ, радио, сайтах школы, концертах, лекциях о деятельности учреждения, на различных уровнях);
- ❖ организация и проведение конкурсов, фестивалей, олимпиад, концертов;
- ❖ обеспечение безопасности учреждения, организация мероприятий по антитеррористической деятельности, пожарной безопасности, охране труда и санитарно-эпидемиологического состояния учреждения (заместитель директора, заведующий хозяйством, педагогические работники).

7.13.1. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.13.2. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.14. Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель) в Приложении № 6 к настоящему Положению.

7.15. Показатели для установления премиальных выплат заместителю директора в Приложении № 7 к настоящему Положению.

7.16. Показатели для установления премиальных выплат работникам занимающих руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), должности специалистов и должности

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в Приложении № 8 к настоящему Положению.

7.17. В случае наличия дисциплинарных взысканий, премиальные выплаты не выплачиваются по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения и приказом директора.

7.18. Размеры премий работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренного на эти цели.

7.19. Соотношение расходов между выплатами определяется учреждением исходя из объема средств, направляемых на фонд заработной платы.

7.20. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Порядок исчисления заработной платы преподавателей и концертмейстеров

8.1. Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров определяется путем умножения базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

8.3. Тарификация преподавателей проводится в начале учебного года и может изменяться в течении года в связи с уменьшением контингента, расформированием групп учащихся и других производственных моментов.

8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего учебно-вспомогательного персонала ведущих в течении учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

8.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей из

труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателя и 24 часа в неделю за ставку заработной платы концертмейстера.

8.6. Часы работы для педагогических работников (при отсутствии обучающегося на уроке) временем простоя не являются и оплачиваются в объеме 100% (ст.157 ТК РФ)

8.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений порядка оплаты труда директор и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

9.3. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4.1. При наличии средств материальная помощь может быть оказана работнику в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера;
- смерть близких родственников;
- тяжелая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат;

- при увольнении работника по собственному желанию при достижении им пенсионного возраста.

9.5. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

9.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «должности руководителей структурных подразделений».

Приложения:

1. Приложение №1 «Порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам»;

2. Приложение №2 «Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам»;

3. Приложение №3 «Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам занимающих руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала»;

4. Приложение №4 «Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель);

5. Приложение №5 «Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам занимающим руководящие должности (заместителей директора, заведующий отделением)»;

6. Приложение №6 «Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель)»;

7. Приложение №7 «Показатели для установления премиальных выплат заместителю директора»;

8. Приложение №8 «Показатели для установления премиальных выплат работникам занимающих руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала».

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №1 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

Порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район (далее – работников) в повышении качества предоставления услуг в соответствии с приказом отдела культуры администрации муниципального образования Каневской район от 25.11.2013 года №77-д «Об утверждении положения о комиссии и порядка установления стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, основные показатели эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.3. Целью создания системы показателей эффективности деятельности работников учреждения является повышение эффективности и результативности работы учреждения путем увеличения открытости, объективности и справедливости при установлении стимулирующих выплат работникам, повышения их мотивации к результатам труда, росту ответственности и заинтересованности в достижении поставленных целей и задач, а также внедрение в учреждении «эффективного» контракта с работниками.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения к объёму фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий финансовый год.

2.2. Стимулирующие надбавки, премии выплачиваются педагогическим работникам учреждения, в том числе совместителям, на основании оценки результативности и эффективности деятельности работников учреждения.

2.3. Оценка результативности и эффективности деятельности работников учреждения осуществляется на основании, утвержденных локальных актов

учреждения, критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников учреждения.

2.4. Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников учреждения утверждается с указанием весового значения коэффициента каждого критерия и показателя. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы педагогических работников.

2.5. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников учреждений осуществляется комиссией учреждения по установлению стимулирующих выплат, созданной для этих целей, в состав которой в обязательном порядке включается представитель работников (председатель профсоюзной организации), представляющий интересы всех или большинства работников учреждения.

2.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.7. Уменьшение стимулирующих выплат педагогическому работнику производится, в случае снижения результативности показателей, наличия дисциплинарных взысканий у работника - до 50 процентов общей суммы стимулирующих выплат. Данный вопрос рассматривается комиссией при наличии заявлений от руководителей (директора, заместителя директора, заведующего отделением) в комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.8. В случае наличия дисциплинарных взысканий, премиальные выплаты не выплачиваются по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения и приказом директора.

3. Порядок установления размера стимулирующих надбавок, из стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. При установлении стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты труда) педагогическим работникам следует исходить из того, что стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутых результатов в работе. Как правило, надбавка устанавливается на период (календарный год, полугодие календарного года, месяц) и при определении ее размера учитываются показатели за прошедший период (полугодие, год, месяц).

3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам:

3.2.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.

3.2.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

3.2.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

3.2.4. За сложность и напряженность выполняемой работы.

3.2.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.3. Надбавка устанавливается в процентном отношении к окладу от оклада по одному или нескольким основаниям.

3.4. Максимальным размером стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

3.5. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель) изложены в приложении № 4 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

3.7. Для установления стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) целесообразно применять не более 3 – 4 показателей эффективности деятельности работника по каждому из видов выплат.

3.8. Надбавка устанавливается по результатам прошедшего месяца, полугодия или года, согласно установленным показателям комиссией по установлению стимулирующих выплат.

3.9. Каждый педагогический работник учреждения к 1-му числу месяца, следующего за отчетным, подает заявку для установления стимулирующих выплат с приложением отчета результативности в комиссию по установлению стимулирующих выплат.

3.10. Заместитель директора, заведующий отделением направляет (в те же сроки) в комиссию данные мониторинга согласно показателям, установленным комиссией по установлению стимулирующих выплат в отношении каждого педагогического работника.

3.11. Комиссия рассматривает заявки педагогических работников и данные мониторинга заместителя директора, заведующего отделением и секретарь комиссии заполняет протокол по результатам и направляет на утверждение директору учреждения.

4. Порядок установления размера премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. При распределении премиальных выплат педагогическим работникам, согласно показателям для установления премиальных выплат педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель) изложенных в Приложении № 6 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской

район по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год - по критериям эффективности) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

4.2. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель) изложены в приложении № 6 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

4.3. Премия по итогам работы за календарный год, месяц, квартал выплачивается в пределах имеющихся средств.

4.4. Конкретный размер премии для работников может определяться в баллах (для педагогических работников), затем переводиться в суммы (в рублях) в абсолютном размере, а также и в абсолютном значении (в рублях).

4.5. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно до 5 окладов при:

- ❖ поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- ❖ присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- ❖ награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- ❖ награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.8. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

4.10. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.11. При увольнении работника по собственному желанию до истечения времени (месяца, квартала, года за которые была установлена) премия по итогам работы ему не выплачивается.

4.12. Премияльные выплаты устанавливаются комиссией в следующем порядке.

4.13. Каждый педагогический работник учреждения к 1-му числу месяца, подает заявку для установления премияльных выплат с приложением отчета результативности в комиссию по установлению стимулирующих выплат для выплаты премий за соответствующий период, подтвержденную «согласием» или «несогласием» председателя методического объединения.

4.14. Заявка должна содержать подтверждение - текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных данных) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей. Комиссия по распределению стимулирующих выплат проводит заседание: рассматривает каждую заявку, определяет результаты оценки в баллах и в абсолютном размере (в рублях).

4.15. Комиссией оформляется протокол выполнения утвержденных критериев и показателей результативности эффективности на осуществление премияльных выплат по каждому работнику и в течение двух дней доводится до сведения каждого педагогического работника. На основе результатов из протокола составляется выписка и приказ директора на осуществление стимулирующих выплат педагогическим работникам.

4.16. В протоколе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником учреждения. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общее количество баллов для определения денежного веса одного балла.

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$\text{Двб} = \frac{\text{ФОТ ст/п} - \text{ФОТ (стимулирующие надбавки)}}{\text{Сумма баллов (Обі)}}$$

где:

Двб – денежный вес одного балла (в рублях);

ФОТ ст/п – размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в текущем периоде, отводимый на премияльные выплаты (в рублях);

ФОТ ст. надбавок – фонд оплаты труда, распределенный комиссией, на надбавки по показателям предыдущего полугодия

Сумма баллов (Обі) – суммарное количество баллов набранное всеми работниками учреждения по итогам прошедшего периода.

Размер премияльной выплаты работнику учреждения в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

$$\text{Врт} = \text{Двб} \times \text{Обі}$$

4.17. В протоколе на выплату премий указываются баллы, которые переводятся в суммы (в рублях), а в приказе директора учреждения и в бухгалтерию выставляются только суммы (в рублях).

4.18. Подсчет общего количества баллов проводится коллективно Комиссией. Отведенные на мероприятие по шкале критериев баллы, делятся между участниками соответственно проделанной работе. В спорных случаях решение принимает комиссия учреждения по установлению стимулирующих выплат.

4.19. Соотношение расходов между выплатами определяется учреждением исходя из объема средств, направляемых на фонд заработной платы. Решение на установление указанных выплат принимается директором учреждения, по согласованию с профсоюзным органом.

5. Иные вопросы осуществления стимулирующих надбавок, премий.

5.1. Для регистрации входящих и исходящих документов (заявок) комиссия оформляет журнал регистрации, который ведет секретарь комиссии. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя комиссии. При изменении состава комиссии и председателя, указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу комиссии по акту приема-передачи документов.

5.2. Результаты оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников учреждения на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период заносятся в протокол комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат.

5.3. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче результатов премирования, ему выдается копия протокола, заверенная подписью директора учреждения и печатью, где указываются его запрашиваемые утвержденные и не утвержденные баллы и сумма на них начисленная.

5.4. После получения протокола комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат, директор учреждения издает приказ о начислении стимулирующих выплат за соответствующий период и передает его с приложением выписки из протокола в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

5.5. Ежемесячно производится корректировка весового значения коэффициента каждого критерия и показателя стимулирующих выплат.

5.6. В случае несогласия работника с результатами оценки, в течение 5 дней с момента ознакомления, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта

нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.8. По истечении 10 дней после заседания, решение комиссии об утверждении оценочных данных о профессиональной деятельности работника вступает в силу.

5.9. Стимулирующие выплаты директору учреждения, как педагогическому работнику, устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат на общем основании, как всем педагогическим работникам, согласно показателям результативности и эффективности деятельности работников учреждения

5.10. Выписка из протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат (на директора учреждения, как педагогического работника), передается для рассмотрения в отдел культуры администрации муниципального образования Каневской район.

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №2 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

Положение
о комиссии по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район (далее – Комиссия).

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок экспертизы Комиссией результатов труда педагогических работников учреждения для распределения стимулирующих выплат работникам учреждения.

1.3. Целью экспертной деятельности Комиссии является поощрение инициативных, творчески работающих, успешно и добросовестно исполняющих должностные обязанности работников, активно внедряющих инновационные образовательные программы для повышения качества образовательного и воспитательного процесса, и распределение стимулирующих выплат по разработанной и утвержденной системе критериев оценивания качества труда работников учреждения.

1.4. Основными задачами Комиссии являются:

1.4.1. Стимулирование и мотивация работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.4.2. Обеспечение работникам учреждения возможности повышения уровня оплаты труда.

1.5. Основные принципы деятельности Комиссии:

1.5.1. Открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное отношение к работникам учреждения, выдвигаемых на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

1.6. Нормативной основой экспертной деятельности Комиссии являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

1.7. В принятии решений о распределении для педагогических работников средств стимулирующей части фонда оплаты труда принимает

участие директор учреждения и представитель работников (председатель профкома).

1.8. Порядок распределения вознаграждения работников учреждения по материалам, представленным Комиссией, осуществляет директор учреждения своим приказом.

1.9. Положение принимается общим собранием коллектива.

2. Функции Комиссии

2.1. Комиссия осуществляет следующие основные функции:

2.1.1. Экспертиза представленных директором Учреждения аналитических справок (отчетов) о работе, служебных записок заместителей директора и председателей методическими объединениями, заведующего отделением по выполнению критериев и показателей за соответствующий период (месяц, квартал, год) работника, заявок педагогических работников о достигнутых результатах.

2.1.2. Принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

2.1.3. Передача порядка распределения вознаграждения работников Учреждения на утверждение директора.

3. Состав и регламент Комиссии

3.1. Состав Комиссии формируется из руководителей (представительство директора учреждения обязательно), членов трудового коллектива и представителя работников (председателя профсоюзной организации)

3.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

3.3. Общее число Комиссии - от 5 до 7 человек.

3.4. Организацию работы Комиссии осуществляет председатель. Председателем Комиссии является директор учреждения.

3.5. Председатель Комиссии:

3.5.1. Руководит деятельностью Комиссии.

3.5.2. Председательствует на общих заседаниях Комиссии.

3.5.3. Согласовывает заключения комиссии.

3.6. Заместитель председателя Комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию).

3.7. Секретарь Комиссии осуществляет прием документов, ведет регистрацию, готовит заседание Комиссии, оформляет протоколы, делает выписки из протоколов, знакомит членов Комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

3.8. Комиссия формируется на один финансовый год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности Комиссии. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

3.9. Комиссия является коллегиальным органом и принимает решение в рамках своей компетенции по установлению стимулирующих и премиальных выплат.

4. Права и обязанности Комиссии.

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать от руководителей учреждения необходимые для работы сведения.

4.1.2. Определять порядок работы Комиссии.

4.1.3. Вносить предложения по порядку работы Комиссии.

4.1.4. Требовать постановки своих предложений на голосование.

4.2. Обязанности членов Комиссии:

4.2.1. Соблюдать регламент работы Комиссии.

4.2.2. Выполнять поручения, данные председателем Комиссии.

4.2.3. Предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседание Комиссии.

4.2.4. Обеспечивать объективность принятия решений.

4.3. Комиссия и ее члены несут персональную ответственность за объективную и качественную оценку критериев работников.

4.4. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам Комиссии до принятия окончательного решения директором учреждения.

4.5. В случае невозможности прибыть на заседание член Комиссии уведомляет об этом председателя не позднее, чем за два дня до проведения заседания.

4.6. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

4.7. Заседания Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем Комиссии.

5. Процедура представления Комиссией экспертных материалов

5.1. Директор учреждения представляет на заседание Комиссии учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющегося основанием для стимулирующих выплат работникам.

5.2. Комиссия рассматривает информацию по каждому работнику: служебные записки председателей методических объединений, заместителей директора, заведующего отделением, представителя работников (председателя профкома), заявки педагогических работников.

5.3. Информация с критериями результативности и эффективности работы работников учреждения на установление поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период передается на утверждение директора.

6. Заключительные положения.

6.1. В случае несогласия работника с результатами оценки, в течение 5 дней с момента ознакомления, работник вправе подать, а комиссия обязана

принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

6.2. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

6.3. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

6.5. По истечении 10 дней после заседания, решение комиссии об утверждении оценочных данных о профессиональной деятельности работника вступает в силу.

6.6. Стимулирующие выплаты директору учреждения, как педагогическому работнику, устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат на общем основании, как всем педагогическим работникам, согласно показателям результативности и эффективности деятельности работников учреждения.

6.6.1. Выписка с протокола комиссии по установлении стимулирующих выплат (на директора учреждения, как педагогического работника), передается для рассмотрения в отдел культуры администрации муниципального образования Каневской район.

6.7. Комиссия вправе пересматривать индикаторы и критерии эффективности деятельности работников Учреждения по собственной инициативе или на основании предложений учреждения не чаще одного раза в год с согласия директора учреждения.

7. Документация

7.1. Протоколы заседаний комиссии оформляет секретарь. Протоколы находятся на хранении у секретаря Комиссии.

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №3 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

**Показатели для установления стимулирующих выплат
(надбавка за интенсивность и высокие результаты работы)
работникам занимающих руководящие должности
(за исключением руководителя учреждения и его заместителей),
должности специалистов и должности учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Размер стимулирующей надбавки (% от должностного оклада)</i>
Заведующий хозяйством		
1.	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	до 50%
2.	Использование в работе информационно-правовых электронных систем, специализированных компьютерных программ	до 50%
3.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	до 50%
Библиотекарь		
1.	Увеличение библиотечного фонда	до 50%
2.	Руководство архивом учреждения	до 100%
3.	Проведение тематических выставок, мероприятий для учащихся	до 50%
4.	Введение электронного каталога, освоение и применение в работе презентаций и др.	до 50%
5.	Ведение билетного хозяйства	до 50%
Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, делопроизводитель		
1.	Использование в работе информационно-правовых электронных систем, специализированных компьютерных программ	до 50%
2.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	до 50%
3.	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	до 50%
4.	Руководство архивом учреждения	до 100%

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №4 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель)

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Размер стимулирующей надбавки (% от должностного оклада)</i>
1.	Разработка новых (в т.ч. инновационных) программ, методик, форм обучения, в том числе	
	1 программа, методика, форма обучения	до 20%
	свыше 2 программ, методик, форм обучения	до 50%
2.	Использование в педагогической деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения	до 50%
3.	Руководство методическими объединениями.	до 50%
4.	Руководство творческим коллективом учреждения (детским или педагогическим) с активным участием в мероприятиях (концертах, фестивалях и т.д.) на уровне школы, района, края: За каждый коллектив отдельно - свыше 12 человек; - до 12 человек; - до 5 человек.	до 30% до 20% до 10%
5.	Участие в концертной деятельности учреждения (5% за каждое участие)	до 100%
6.	Работа по организации и проведению конкурсных мероприятий	до 100%
7.	Работа с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (5% за каждого обучающегося)	до 50%
8.	Участие в составе творческого коллектива (5% за участие в одном творческом коллективе)	до 20%
9.	Организация методической работы и работа в составе методических советов, экспертных и аттестационных комиссий	до 50%
10.	Работа по организации концертной деятельности	до 100%
11.	Организация работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетними, профилак-	до 100%

	тика наркотической зависимости (согласно мониторингу по количеству проведенных мероприятий, выполняемых обязанностей)	
12.	За сложность и напряженность, Работа с коллективом учащихся, группами учащихся младшего возраста 4-6 лет (за каждую группу - 5%)	до 100%
13.	Организация работы по повышению имиджа учреждения и привлечению внебюджетных средств на ведение уставной деятельности и нужды учреждения (согласно мониторингу по количеству проведенных мероприятий, выполняемых обязанностей)	до 100%
14.	Обеспечение бесперебойной работы концертной аппаратуры (за каждое мероприятие - 10%)	до 100%
15.	Число выпускников класса, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства: 100% по специальности; 50% по смежному профилю:	
	- до 2 человек;	до 20%
	- от 2 человек и выше.	до 40%
16.	Выполнение наглядных пособий и методических разработок	до 50%
17.	Проведение мастер - классов	до 50%

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №5 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

**Показатели для установления стимулирующих выплат
(надбавка за интенсивность и высокие результаты работы)
работникам занимающим руководящие должности
(заместитель директора, заведующий отделением)**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Размер стимулирующей надбавки (% от должностно- го оклада)</i>
1.	<i>Организация и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения</i>	<i>до 50%</i>
2.	<i>За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации</i>	<i>до 50%</i>
3.	<i>Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ</i>	<i>до 50%</i>
4.	<i>Организация и участие в массовых мероприятиях (концерты, конкурсы, фестивали, выставки и др. массовые мероприятия.)</i>	<i>до 50%</i>

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»

С.А. Евтушенко

Приложение №6 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам (концертмейстер, преподаватель)

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в процентах/ в баллах				
		ежемесячно	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания учредителя. Сохранение контингента: -отсутствие отсева (по итогам полугодий) - отсев более 10% от контингента класса Мониторинг учащихся			до 20%/20б		
2.	Доля учащихся в общем числе учащихся, успевающих на «хорошо» и «отлично», выше 85%			до 10%/10б		
3.	Наличие публикаций о собственном педагогическом опыте в СМИ или в сборниках, на уровнях: на сайте учреждения региональном Всероссийском			до 5%/5б до 20%/20б до 30%/30б		
4.	Активное участие в научной работе и работе по обмену опытом (выступления по вопросам образовательной деятельности на					

	<p>курсах повышения квалификации, семинарах, совещаниях, на методических заседаниях объединений учреждения; собственные открытые уроки, мастер-классы (с положительным отзывом, на уровнях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - учреждения - Тимашевского ЗМО 							<p>до 10%/106 до 25%/256</p>
5.	<p>Конкурсы педагогического мастерства (на уровне края):</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место участие 							<p>до 100%/1006 до 80%/806 до 70%/706 до 50%/506</p>
6.	<p>Для преподавателей: достижения учащихся (творческих коллективов) в конкурсах исполнительского мастерства, изобразительного искусства (кроме интернет- конкурсов) различного уровня (за каждого участника или коллектив) (всероссийского, международного - профильного приравнять как регионального, непрофильного – как зонального). Непрофильного районного, как внутришкольного.</p> <p>Для концертмейстеров: 75% от показателей преподавателя при подготовке; - 100% от показателей преподавателя при выходе на сцену.</p>							

	- регионального: Гран-при 1 место 2 место 3 место диплом грамота	до 100%/*/100 б до 90%/90б до 80%/80б до 75%/75б до 50%/50б до 40%/40б				
	- зонального: Гран-при 1 место 2 место 3 место диплом грамота	до 55%/55б до 50%/50б до 40%/40б до 30%/30б до 25%/25б до 20%/20б				
	- внутришкольного: Гран-при: 1 место 2 место 3 место диплом грамота	до 30%/30б до 25%/25б до 20%/20б до 15%/15б до 10%/10б до 5%/5б				
7.	Построение предметно-развивающей среды (оборудование и оформление учебного класса)			до 100%/100б		
8.	Участие в составе жюри конкурсов, фестивалей в других учреждениях (за каждое мероприятие) на уровнях: сельского поселения района края			до 10%/10б до 15%/15б до 20%/20б		

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №7 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

Показатели для установления премиальных выплат заместителю директора, заведующая отделением

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в рублях				
		ежемесячно	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Сохранение контингента: - отсутствие отсева (по итогам полугодий)			до 5000		
2.	Выполнение плановых показателей муниципального задания учредителя					до 5000
3.	Увеличение педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию: - не менее 1 чел. - свыше 2 чел.	1000 1500				
4.	Доля выпускников образовательного учреждения, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства: до 5 чел. от 5 чел. и выше					до 3000 до 5000

5.	Доля выпускников образовательного учреждения, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства: до 5 чел. от 5 чел. и выше						до 3000 до 5000
6.	Количество присужденных учащимся и творческим коллективам образовательного учреждения стипендий, премий, званий, грантов различного уровня: от 1 ед. до 2 ед. свыше 2 ед.						до 3000 до 5000
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательного процесса и воспитательной работы в учреждении	500					
8.	За организацию мониторинговых исследований (по учебным полугодиям) контингента и успеваемости						до 2000
9.	Охват учащихся образовательного учреждения, участвующих в концертах, выставках, фестивалях и конкурсах различного уровня, от общей численности учащихся образовательного учреждения: от 15 % до 20 % свыше 20 %						до 3000 до 5000

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко

Приложение №8 к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район

Показатели для установления премиальных выплат работникам занимающим руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) должности специалистов и должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в рублях				
		ежемесячно	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
Заведующий хозяйством						
1.	Эффективный контроль и сохранность музыкальных инструментов					до 2000
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений со стороны участников образовательного процесса, администрации и преподавателей.	500				
3.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания РДШИ					до 5000
4.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
Библиотекарь						
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений со стороны участников образовательного процесса, администрации и преподавателей	до 500				
2.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания РДШИ					до 5000
3.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				

Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, делопроизводитель						
1.	Соблюдение сроков исполнения ответов на входящую документацию (письма, запросы и т.д.)	500				
2.	Качественная обработка, оформление и ведение личных дел сотрудников/обучающихся			до 3000		
3.	Своевременное редактирование записей в алфавитной книге учащихся					1500
4.	Своевременное печатание и размножение служебных документов для исполнителей в учреждении			1000		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений со стороны участников образовательного процесса, администрации и преподавателей	500				
6.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
7.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания РДШИ					до 5000
8.	За успешную работу с определенными ведомствами (пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования, центр занятости населения и др.):			до 2000		
9.	Качественное ведение документации (подготовки приказов, внесения записей в трудовые книжки, заполнение таблицей учета использования рабочего времени т.д.)					до 3000

Уборщик служебных помещений, дворник						
1.	Отсутствие жалоб со стороны преподавателей, родителей и учащихся на санитарное состояние помещений - регулярная чистота помещений: отсутствие пыли, паутины, пятен на мебели, полах, стенах.	500				
2.	Качественная генеральная уборка помещений дважды в месяц			до 2000		
3.	Работа по озеленению школьных помещений и прилегающей территории	до 1500				
4.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания ДШИ					до 5000
5.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
Вахтер						
1.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб и замечаний работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы (наличие внимательности и вежливости)	500				
2.	Качественный контроль за посетителями в здании учреждения			до 2000		
3.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания РДШИ					до 5000
Сторож						
1.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб и заявлений работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы (нали-	500				

	чие внимательности и вежливости)					
2.	Обеспечение пожарной безопасности в ночное время			до 2000		
3.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания РДШИ					до 5000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания						
1.	Внеплановый ремонт канализации и водоснабжения и своевременные устранения неполадок	до 2000				
2.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы	500				
3.	Высокое качество подготовки школы к новому учебному году (отсутствие неисправностей в классах и кабинетах).					до 2000
4.	Участие в проведении ремонта помещений здания РДШИ					до 5000
5.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования						
1.	Внеплановый ремонт электрооборудования и своевременные устранения неполадок	до 2000				
2.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы	500				
3.	Участие в проведении ремонта помещений здания ДШИ					до 5000

4.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
Костюмер						
1.	Качественная и свое временная подготовка сценических костюмов к выступлению учащихся в школьных и общественных мероприятиях, концертах, в зональных и краевых конкурсах, частичное или полное одевание солистов и участников массовых коллективов			до 2000		
2.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб и заявлений работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы	500				
3.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
4.	Участие в проведении косметического ремонта помещений здания ДШИ					до 5000
5.	Стирка, утюжка костюмов			до 3000		
6.	Стирка, утюжка, развешивание штор в рекреациях 1-2 этажей здания	до 2000				
7.	Ремонт и пошив сценических костюмов	до 10000				
Специалист по охране труда						
1.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб и заявлений работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы)	500				
2.	Своевременное проведение вводных инструктажей по охране труда со всеми вновь принимае-			до 2000		

	мыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучения или практику					
3.	Своевременное составление отчетности по охране труда по установленным формам и сдача их в соответствующие сроки			до 2000		
4.	Участие в проведении ремонта помещений здания ДШИ					до 5000
5.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
Настройщик пианино и роялей						
1.	За своевременную подготовку музыкальных инструментов к экзаменам и концертам	до 1000				
2.	За качественную настройку музыкальных инструментов			до 2000		
3.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб и заявлений работников, преподавателей, администрации, родителей и учащихся на качество работы	до 500				
4.	Участие в концертной деятельности учреждения	до 1000				
5.	Участие в проведении ремонта помещений здания ДШИ					до 5000

Директор МБУ ДО
«Каневская РДШИ»



С.А. Евтушенко