

**УТВЕРЖДЕНО**  
**приказом муниципального**  
**бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 1»**  
**городского округа «Город Белгород»**  
от «09» октября 20 23 г. № 297-Ф

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 1»**  
**городского округа «Город Белгород»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» (далее – учреждение) разработано в соответствии с решением Белгородского городского Совета от 24 марта 2020 года № 223 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Белгорода, подведомственных управлению культуры администрации города Белгорода».

1.2. Положение предусматривает единые принципы системы оплаты труда работников учреждения, основанные на:

– обеспечении равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, гарантированных доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущении какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

– обеспечении зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

– использовании материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

– сохранении единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

– недопущении снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными



законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Белгородской области, городского округа «Город Белгород».

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

*заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Включает гарантированные доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты;

*профессионально-квалификационные группы* – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

*должностной оклад* – фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

*гарантированные доплаты* – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

*компенсационные выплаты* – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

*стимулирующие выплаты* – выплаты, установленные за высокую результативность и эффективность профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда;

*социальные выплаты* – выплаты, установленные в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

*базовая часть фонда оплаты труда* – часть фонда оплаты труда учреждения, которая обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников и состоит из должностных окладов, гарантированных доплат и компенсационных выплат;

– *молодой специалист* – работник учреждения в возрасте до 30 лет, окончивший высшее или среднее профессиональное учебное заведение (независимо от формы обучения), работающий по специальности.

1.4. Настоящее положение устанавливает размеры и условия оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

1.5. Источниками формирования фонда оплаты труда работников учреждения являются:

– бюджетное финансирование в пределах средств, предусмотренных бюджетом городского округа «Город Белгород»;



– средства, полученные от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, гарантированные доплаты, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.7. Размеры должностных окладов, гарантированных доплат, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.8. Размеры окладов, гарантированных доплат, компенсационных и социальных выплат устанавливаются локальным актом учреждения. Размеры стимулирующих выплат конкретным работникам устанавливаются локальным актом учреждения по представлению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

1.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия) создается в учреждении, в состав которой включаются работники учреждения, представитель учредителя и представитель профсоюзной организации учреждения.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) не должен превышать соотношения, которое устанавливается нормативным правовым актом администрации города Белгорода.

1.11. Установленная работникам заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором.

1.12. Все правоотношения, прямо не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.13. Оплата труда руководителя учреждения определяется в соответствии с локальными актами управления культуры администрации города Белгорода.

## **2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской и концертмейстерской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

### **3. Порядок и условия исчисления педагогической учебной нагрузки**

3.1. Оплата труда педагогических работников учреждения за месяц определяется путем умножения должностного оклада на размер фактической учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку в неделю, и сложением полученного результата с гарантированными доплатами, компенсационными и стимулирующими выплатами.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Белгорода.

3.3. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года допускается в случае изменения контингента учащихся, количества часов по учебным планам, сокращения количества классов.

3.4. При невыполнении объема установленной учебной нагрузки в связи с временной нетрудоспособностью или отпуском оплата труда педагогических работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим данные случаи.

При невыполнении объема установленной учебной нагрузки по независящим от педагогического работника причинам уменьшение заработной платы не производится.

3.5. Оплата труда педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения**

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

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на



среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение педагогического работника, отсутствующего свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **5. Порядок и условия установления должностных окладов работников учреждения**

5.1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основании решения Белгородского городского Совета от 24 марта 2020 года № 223 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Белгорода, подведомственных управлению культуры администрации города Белгорода».

5.2. Оклады руководителя учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определенной в соответствии с порядком отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей, утвержденным локальным актом учредителя.

Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год управлением культуры администрации города Белгорода в установленном им порядке на основании утвержденной формы отчетности, подтверждающей наличие указанных объемов работы учреждения.

Соответствие занимаемой должности кандидату на должность руководителя присваивается по результатам аттестации в сроки и порядке, установленным управлением культуры администрации города Белгорода.

5.3. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.



Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Оклады работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей специалистов и служащих.

5.5. Оклады работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

5.6. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров окладов руководящих работников несет учредитель, педагогических работников, работников учреждения, занимающих должности специалистов, служащих и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих – руководитель учреждения.

5.7. Размер оклада фиксируется в трудовом договоре работника учреждения.

## **6. Порядок и условия установления гарантированных доплат**

6.1. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются при наличии оснований и приказа руководителя учреждения.

6.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие гарантированные доплаты к должностному окладу:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование гарантированных доплат</b>	<b>Размер доплаты (в процентах/рублях)</b>
1.	Педагогическим работникам за руководство городскими методическими объединениями	15
2.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями в учреждении	10

## **7. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

7.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие компенсационные выплаты к должностному окладу:



№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплаты (в процентах)
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда при условии специальной оценки условий труда	до 12
2.	Работникам учреждения за работу в ночное время	35 (часовой ставки за каждый час работы в ночное время (должностного оклада рассчитанного за час работы))
3.	Работникам учреждения (уборщикам служебных помещений, дворникам) за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды года	10
4.	Руководителю, заместителям руководителя за особые условия творческого труда с различными категориями населения	30
5.	Руководителю, заместителям руководителя за расширенный объем работы, связанный с проведением выездных мероприятий	30

7.3. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с неблагоприятными (вредными и (или) опасными) условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная компенсация осуществляется по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

7.4. Выплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена



дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Выплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

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

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

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 в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки 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 часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- 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.

7.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

## **8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:



№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/ рублях)
1.	Руководителю, педагогическим работникам за звание «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности	30 %
2.	Руководителю, педагогическим работникам за отраслевые награды: – знак Министерства культуры РФ «За достижения в культуре», знак «За высокие достижения» Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, значок Министерства культуры СССР «За отличную работу»; – ведомственные знаки отличия: значок «Отличник культурного шефства над селом», «Отличник культуры», Благодарность Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Почетная грамота Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Грамота Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетная грамота Президиума Верховного Совета РСФСР, почетная грамота Министерства образования, почетная грамота Министерства образования и науки РФ, СССР, почетные грамоты и знаки отличия вышестоящих Федеральных структур.	10%
3.	Педагогическим и руководящим работникам учреждения за ученую степень: – «кандидат наук»; – «доктор наук».	20% 30%
4.	Молодым специалистам (по основному месту работы) в течение трех лет с даты окончания учебного заведения и достижения им возраста 30 лет: – окончившим высшие учебные заведения; – окончившим средние специальные учебные заведения.	30% 20%
5.	Педагогическим работникам за подготовку	



№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/ рублях)
	учащихся – победителей и призеров конкурсов, согласно Приложению №1: – международных; – всероссийских; – региональных; – областных.	до 50% до 45% до 40% до 35%
6.	Педагогическим работникам – победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства: «Педагог дополнительного образования года»: – международных; – всероссийских и окружных; – областных; – городских.	50% 40% 20% 10%
7.	Работникам учреждения дополнительного образования – победителям конкурсов: «Учреждение дополнительного образования» воспитательных систем и образовательных программ: – всероссийского; – областного.	до 50% до 40%
8.	Руководителю учреждения за особые условия труда и эффективность работы согласно Положению, утвержденному учредителем.	до 100 %
9.	Заместителям директора, заместителю директора (по административно-хозяйственной части), за особые условия труда и эффективность работы согласно Приложению № 4.	до 75%
10.	Руководителю, заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность, педагогическим работникам за непрерывный стаж в образовательных учреждениях согласно Приложению № 2: – от 5 до 10 лет; – от 10 до 15 лет; – свыше 15 лет.	20% 25% 30%
11.	Выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности работников учреждения: – педагогическим работникам за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 300% от фонда оплаты труда по должностным окладам педагогических работников;	Согласно Приложениям №№ 3, 5



№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/ рублях)
	– руководящим работникам (за исключением директора), административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 300% от фонда оплаты труда по должностным окладам руководящих работников (за исключением директора), административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	
12.	<p>Работникам учреждения за участие в проектной деятельности муниципального уровня выплачивается в соответствии с трудозатратами, произведенными в отчетном периоде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за проекты, по которым своевременно или досрочно завершены в текущем (премируемом) периоде контрольные события;</li> <li>– проекты, по которым достигнуты в текущем квартале показатели результативности (завершённые проекты).</li> </ul>	В соответствии с предложениями отдела проектной деятельности управления проектно-аналитической деятельности администрации города по премированию работников за выполнение особо важных и сложных заданий по типу «проекты»

При осуществлении работником учреждения внутреннего совместительства стимулирующие выплаты по пунктам 1; 2; 3; 4; 10 устанавливаются по основной должности.

8.2. Условием осуществления выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, указанных в п.1.5. настоящего Положения.

8.4. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю принимается учредителем. Порядок определения стимулирующих выплат руководителю утверждается локальным актом учредителя.

8.5. Решение об установлении стимулирующих выплат к окладу работникам учреждения (за исключением руководителя) принимает



руководитель учреждения на основании предложений комиссии по согласованию с учредителем.

8.6. В случае образовавшейся в течение года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда работников допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда на премирование по соответствующим категориям работников.

Премирование работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании предложений комиссии и по согласованию с учредителем, в котором указываются показатели премирования и размеры премий по каждому работнику.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Решение об установлении размера премиальных выплат работникам учреждения принимается с учетом их обеспечения за счет источников, указанных в п.1.5. настоящего Положения.

Премирование работников производится:

- по результатам основной деятельности учреждения за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- по результатам работы за учебный год;

- за подготовку учреждения к учебному году;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- при поощрении и награждении работников учреждения Министерством культуры РФ, Министерством образования и науки РФ, Губернатором Белгородской области или главой администрации города Белгорода, Правительством Белгородской области или администрацией города Белгорода, министерством культуры Белгородской области, управлением культуры администрации города Белгорода, Белгородской областной Думой, Белгородским городским Советом, присвоении почетных званий РФ, Белгородской области, города Белгорода, награждении знаками отличия РФ, Белгородской области, города Белгорода, награждении орденами и медалями РФ, Белгородской области, города Белгорода;

- к праздничным и знаменательным датам (День защитника Отечества, Международный женский день);

- к профессиональным и отраслевым праздникам (День учителя, День кадровика, День секретаря, День библиотекаря) за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

## **9. Условия установления социальных выплат**

9.1. Работникам учреждения выплачиваются следующие социальные выплаты:

- материальная помощь в связи со сложным финансовым положением;

- выплаты в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;

- выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;



– единовременная выплата молодым специалистам, принятым на работу впервые.

9.1.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

В случае сложного финансового положения, связанного с затратами на личное лечение, смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети), пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, вопрос о размере материальной помощи решается в индивидуальном порядке. В случае смерти работника учреждение имеет право оказывать материальную помощь родным, близким.

9.1.2. Выплаты в размере должностного оклада выплачиваются работнику в связи с его бракосочетанием, рождением ребенка.

9.1.3. Работникам учреждения производятся выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60-летие со дня рождения) и далее каждые 5 лет.

9.1.4. Молодым квалифицированным специалистам, принятым на работу впервые в учреждение по основному месту работы, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

9.2. Социальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

9.3. Решение об установлении размера социальных выплат работникам учреждения принимается с учетом их обеспечения за счет источников, указанных в п.1.5. настоящего Положения.

Директор



**В.Р. Мордас**



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат  
педагогическим работникам за подготовку  
учащихся-победителей и призеров конкурсов**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет критерии и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов.

1.2. Положение распространяется на педагогических работников, подготовивших учащихся – победителей и призеров конкурсов, выставок, олимпиад, входящих в перечень значимых творческих мероприятий управления культуры города Белгорода и министерства культуры Белгородской области для детских школ искусств, средних и высших учебных заведений отрасли «Культура».

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада педагогического работника.

№	Наименование конкурсов	Размер надбавки (в процентах)
<b>1. Преподаватель</b>		
1.	Международные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	50 40 30
2.	Всероссийские: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	45 35 25
3.	Региональные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	40 30 20



№	Наименование конкурсов	Размер надбавки (в процентах)
4.	Областные:	
	- лауреат I степени (1 место)	35
	- лауреат II степени (2 место)	25
	- лауреат III степени (3 место)	15
<b>2. Концертмейстер</b>		
1.	Международные:	
	- лауреат I степени (1 место)	40
	- лауреат II степени (2 место)	30
	- лауреат III степени (3 место)	20
2.	Всероссийские:	
	- лауреат I степени (1 место)	35
	- лауреат II степени (2 место)	25
	- лауреат III степени (3 место)	15
3.	Региональные:	
	- лауреат I степени (1 место)	30
	- лауреат II степени (2 место)	20
	- лауреат III степени (3 место)	10
4.	Областные:	
	- лауреат I степени (1 место)	25
	- лауреат II степени (2 место)	15
	- лауреат III степени (3 место)	5

Примечание:

1. Если места победителей и призеров не разграничены на I, II, III, то выплаты устанавливаются как за II место.

2. Гран-при приравнивается к I месту.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов устанавливаются приказом руководителя учреждения в виде ежемесячных надбавок на основании решения комиссии по итогам конкурсов, прошедших в течение предшествующего учебного года (или его части), на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

3.2. Назначение стимулирующих выплат осуществляется в период с 1 по 15 сентября текущего года.

3.3. Решение комиссии выносится на основании представления преподавателя, концертмейстера, подписанного им лично и заместителем директора.

3.4. Педагогическим работникам, пребывавшим в длительном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновлявшим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в



том числе работа по совместительству), размер выплат устанавливается по итогам за последний отработанный период и осуществляется с даты возобновления трудовых отношений.

3.5. Стимулирующие выплаты назначаются педагогическим работникам, работающим по основному месту работы, на условиях внутреннего (внешнего) совместительства по каждой педагогической должности отдельно.

3.6. Выплаты педагогическим работникам исчисляются без учета объема учебной нагрузки и устанавливаются исходя из должностного оклада педагогического работника.

3.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с даты увольнения педагогического работника.

Директор



**В.Р. Мордас**

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат руководителю,  
заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность,  
педагогическим работникам за непрерывный стаж  
в образовательных учреждениях**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет условия назначения и размеры стимулирующих выплат руководителю, заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность, педагогическим работникам (далее – педагогические работники) за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях.

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж в образовательных учреждениях устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада работника:

- от 5 до 10 лет стажа – 20%;
- от 10 до 15 лет стажа – 25%;
- свыше 15 лет стажа – 30%.

**3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях устанавливаются на основании решения комиссии и утверждаются приказом руководителя учреждения в виде ежемесячных выплат с даты возникновения права на их назначение.

3.2. Стимулирующие выплаты назначаются педагогическим работникам, работающим по основной должности.

3.3. Выплаты исчисляются с учетом объема учебной нагрузки, рассчитанной в тарификационном списке, но не более 1 ставки и устанавливаются: исходя из должностного оклада педагогического работника при ведении педагогической нагрузки свыше 1 ставки; исходя из фактической нагрузки – при ведении педагогической нагрузки менее 1 ставки.

3.4. Если у педагогического работника право на назначение выплаты за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях наступило в период его пребывания в очередном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы (если за слушателем сохраняется средняя заработная плата)



и в других аналогичных случаях, ему устанавливается указанная выплата с даты наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет.

3.5. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3.6. Стаж педагогической работы в образовательных учреждениях не прерывается в следующих случаях:

– при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала педагогическая работа;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

– при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья



(согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при переходе с одной педагогической работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда, если перерыв в работе не превысил трех месяцев.

3.7. В стаж непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях засчитывается:

– фактически проработанное время;

– время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе);

– время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

– время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию;

– время, когда педагогический работник находился в длительном отпуске сроком до одного года.

3.8. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях:

– профессор;

– доцент;

– старший преподаватель;

– преподаватель;

– ассистент;

– учитель;

– учитель-дефектолог;

– учитель-логопед;

– преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

– педагог дополнительного образования;

– руководитель физического воспитания;

– старший тренер-преподаватель;

– концертмейстер;

– музыкальный руководитель;

– мастер производственного обучения;

– методист;

– воспитатель.



3.9. В перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы в образовательных учреждениях при определенных условиях, включаются должности директора, заместителя директора, ведущих педагогические часы.

3.10. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж в образовательных учреждениях выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с даты увольнения работника.

**Директор**



**В.Р. Мордас**

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам по  
результатам оценки качества и профессиональной деятельности**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет критерии и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 300 % от фонда оплаты труда по должностным окладам педагогических работников учреждения.

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности подразделяются на:

- а) выплата по итогам работы за предшествующий квартал;
- б) выплата по итогам работы за предшествующий учебный год за работу с городскими сводными коллективами, утвержденными приказом управления культуры города Белгорода, и коллективами, имеющими звание «образцовый» и «народный»;
- в) выплата по итогам работы за предшествующий учебный год (или его часть) в соответствии с показателями эффективности работы по результатам оценки качества и профессиональной деятельности.

2.2. Стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий квартал выплачивается при отсутствии в отчетном периоде дисциплинарных взысканий, при условии соблюдения сроков исполнения текущих задач в части ведения учебной документации в размере 2 500 рублей.

2.3. Стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий учебный год за работу с городскими сводными коллективами, утвержденными приказом управления культуры города Белгорода, и коллективами, имеющими звание «образцовый» и «народный», устанавливается в следующих размерах от должностного оклада педагогического работника:



№	Наименование показателей	Размер надбавки (в процентах)
1.	<i>Работа с детским сводным коллективом учреждений дополнительного образования сферы культуры города Белгорода</i>	
	руководитель	75
	концертмейстер	50
	иллюстратор	15
2.	<i>Работа с детским учебным коллективом, имеющим звание «образцовый»</i>	
	руководитель	65
	концертмейстер	40
3.	<i>Работа с творческим коллективом, имеющим звание «народный»</i>	
	руководитель	50
	концертмейстер	30

2.4. Стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий учебный год (или его часть) в соответствии с показателями эффективности работы по результатам оценки качества и профессиональной деятельности устанавливается в соответствии с количеством баллов, набранным педагогическим работником по итогам предшествующего учебного года (или его части).

2.4.1. Стоимость (денежное значение) одного балла в месяц определяется путем деления годового объема фонда стимулирования, за вычетом выплат, предусмотренных подпунктами а) и б) п.2.1. на 12 (количество месяцев в году), а затем на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования по итогам работы за предшествующий учебный год, бюджетного финансирования на текущий финансовый год. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в течение учебного года: по состоянию на начало учебного года – 1 сентября и на начало календарного года – 1 января, а также при корректировке размера субсидии на выполнение муниципального задания учреждения, выделяемой из бюджета городского округа «Город Белгород».

2.4.2. Размер ежемесячной выплаты педагогическому работнику определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных данным педагогическим работником по итогам предшествующего учебного года (или его части).

2.4.3. Оценка качества и профессиональной деятельности каждого педагогического работника определяется в соответствии со следующими показателями эффективности работы:

№ п/п	Наименование показателей	Оценочная шкала (в баллах)												
<b>1. Конкурсная и концертная деятельность учащихся</b>														
<i>Участие детского учебного коллектива и учащихся класса в конкурсах, фестивалях:</i>														
1.1.	<p><i>Конкурсы, фестивали, выставки и смотры, включенные в официальный список значимых творческих мероприятий министерства культуры области, управления культуры администрации города Белгорода, министерства культуры РФ. (Максимально допустимое количество баллов, при участии детского учебного коллектива и учащихся класса: в конкурсах, фестивалях, выставках и смотрах:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- преподавателя (не более 70 баллов);</i></li> <li><i>- преподавателя/концертмейстера (не более 85 баллов);</i></li> <li><i>- концертмейстера (не более 100 баллов).</i></li> </ul>													
	городского/зонального/межзонального уровня	<table border="1"> <tr><td>гран-при</td><td>6</td></tr> <tr><td>лауреат I степени</td><td>5</td></tr> <tr><td>лауреат II степени</td><td>4</td></tr> <tr><td>лауреат III степени</td><td>3</td></tr> <tr><td>дипломант</td><td>2</td></tr> <tr><td>участие</td><td>1</td></tr> </table>	гран-при	6	лауреат I степени	5	лауреат II степени	4	лауреат III степени	3	дипломант	2	участие	1
гран-при	6													
лауреат I степени	5													
лауреат II степени	4													
лауреат III степени	3													
дипломант	2													
участие	1													
	областного/регионального/межрегионального уровня	<table border="1"> <tr><td>гран-при</td><td>7</td></tr> <tr><td>лауреат I степени</td><td>6</td></tr> <tr><td>лауреат II степени</td><td>5</td></tr> <tr><td>лауреат III степени</td><td>4</td></tr> <tr><td>дипломант</td><td>3</td></tr> <tr><td>участие</td><td>2</td></tr> </table>	гран-при	7	лауреат I степени	6	лауреат II степени	5	лауреат III степени	4	дипломант	3	участие	2
гран-при	7													
лауреат I степени	6													
лауреат II степени	5													
лауреат III степени	4													
дипломант	3													
участие	2													
	всероссийского/международного уровня	<table border="1"> <tr><td>гран-при</td><td>8</td></tr> <tr><td>лауреат I степени</td><td>7</td></tr> <tr><td>лауреат II степени</td><td>6</td></tr> <tr><td>лауреат III степени</td><td>5</td></tr> <tr><td>дипломант</td><td>4</td></tr> <tr><td>участие</td><td>3</td></tr> </table>	гран-при	8	лауреат I степени	7	лауреат II степени	6	лауреат III степени	5	дипломант	4	участие	3
гран-при	8													
лауреат I степени	7													
лауреат II степени	6													
лауреат III степени	5													
дипломант	4													
участие	3													
1.2	<p><i>Конкурсы, фестивали, выставки и смотры, не включенные в официальный список значимых творческих мероприятий. (Максимально допустимое количество баллов, при участии детского учебного коллектива и учащихся класса: в конкурсах, фестивалях, выставках и смотрах, не входящих в официальный список значимых творческих мероприятий):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- преподавателя (не более 30 баллов);</i></li> <li><i>- преподавателя/концертмейстера (не более 45 баллов);</i></li> <li><i>- концертмейстера (не более 50 баллов).</i></li> </ul>													



№ п/п	Наименование показателей		Оценочная шкала (в баллах)
	городского / зонального / межзонального уровня	гран-при	3
лауреат I степени		2,5	
лауреат II степени		2	
лауреат III степени		1,5	
дипломант		1	
	областного / регионального / межрегионального уровня	гран-при	3,5
лауреат I степени		3	
лауреат II степени		2,5	
лауреат III степени		2	
дипломант		1,5	
	всероссийского / международного уровня	гран-при	4
лауреат I степени		3,5	
лауреат II степени		3	
лауреат III степени		2,5	
дипломант		2	
1.3.	<i>Подготовка учащихся и коллективов к участию в конкурсах, фестивалях, работа в качестве иллюстратора:</i>		
	городского / зонального / межзонального / регионального уровня		2
	межрегионального/всероссийского/международного уровня		3
1.4.	<i>Концертная деятельность учащихся или детского учебного коллектива педагогического работника за мероприятие (не более 100 баллов):</i>		
	школьного уровня/онлайн (не более 10 баллов)		1
	участие в отчетном концерте учреждения (за каждый номер)		7
	концертное мероприятие регионального уровня (кроме гала концертов)		8
1.5.	<i>Участие учащихся в общегородских мероприятиях по плану управления культуры администрации города Белгорода (за мероприятие)</i>		
	выступление на мероприятии в концертном зале, на открытой площадке		7
	концертное мероприятие регионального уровня		6
	выступление в составе сводного коллектива на мероприятии в концертном зале, на открытой площадке		5
	участие в онлайн концертах/ мероприятиях/акциях		3
1.6.	<i>Музыкальное сопровождение мероприятия (концерты в Урвах, в библиотеках, средних общеобразовательных заведениях, фестивали и другие):</i>		
	городского уровня (до 5 номеров)		2
	городского уровня (свыше 5 номеров)		5

№ п/п	Наименование показателей	Оценочная шкала (в баллах)	
<b>2. Исполнительская деятельность педагогического работника</b>			
2.1.	<i>Работа в творческих педагогических коллективах школы (за участие в каждом коллективе)</i>	10	
2.2.	<i>Руководство творческим коллективом преподавателей, утвержденным приказом (за каждый):</i>		
	от 3 до 4 человек	15	
	от 5 до 11 человек	20	
	от 12 и выше	25	
2.3.	<i>Участие педагогического работника в конкурсах педагогического, исполнительского мастерства (не более 20 баллов):</i>		
	городского / зонального / межзонального уровня	гран-при	4
		лауреат I степени	3,5
		лауреат II степени	3
		лауреат III степени	2,5
		дипломант	2
	областного / регионального / межрегионального уровня	гран-при	4,5
		лауреат I степени	4
		лауреат II степени	3,5
		лауреат III степени	3
		дипломант	2,5
	всероссийского / международного уровня	гран-при	5
		лауреат I степени	4,5
		лауреат II степени	4
		лауреат III степени	3,5
		дипломант	3
2.4.	<i>Наличие грамоты «Лучший концертмейстер»:</i>		
	городского / зонального / межзонального уровня	3	
	областного / регионального / межрегионального уровня	4	
	всероссийского / международного уровня	5	
2.5.	<i>Участие педагогического работника в концертной деятельности (не более 80 баллов) (за мероприятие):</i>		
	выступление школьного уровня/онлайн (не более 10 баллов)	1	
	концерт коллектива (не менее 12 номеров)	4	
	сольный концерт (не менее 12 номеров)	5	
	концертное мероприятие регионального уровня	6	
2.6.	<i>Участие педагогического работника в общегородских мероприятиях (по плану управления культуры администрации города Белгорода):</i>		
	организация выставки, фотозоны	8	
	сольное выступление на мероприятии в концертном зале (за каждый номер концертной программы) / онлайн	7	



№ п/п	Наименование показателей	Оценочная шкала (в баллах)
	выступление в составе сводного коллектива учреждений культуры и дополнительного образования на мероприятии в концертном зале (за каждый номер концертной программы) / онлайн	6
	сольное выступление на мероприятии на открытой площадке (за каждое мероприятие)	5
	выступление в составе сводного коллектива учреждений культуры и дополнительного образования на мероприятии на открытой площадке (за каждое мероприятие)	4
2.7.	<i>Посещение методических мероприятий – открытых уроков, мастер-классов, семинаров и т.д. (при наличии подтверждающих документов – сертификата, приказа, явочного листа) за каждое (не более 5 баллов)</i>	
	мероприятие, подтвержденное сертификатом	1
	мероприятие, подтвержденное приказом и явочным листом	0,5
2.8.	<i>Музыкальное сопровождение мероприятия (концерты в Урвах, библиотеках, средних общеобразовательных заведениях, фестивали и другие):</i>	
	городского уровня (до 5 номеров)	2
	городского уровня (свыше 5 номеров)	5
<b>3. Организационная и иная работа</b>		
3.1.	<i>Участие педагогического работника в работе по организации и проведению конкурсов, фестивалей, концертов и др. (за каждое мероприятие):</i>	
	школьного уровня	2
	городского / зонального уровня	3
	регионального уровня	4
	всероссийского уровня, международного уровня	5
3.2.	<i>Ведение педагогическим работником мероприятий (концертов, выставок, конкурсов, и др.), разработка сценария, презентации, кроме мероприятий онлайн формата (за каждое мероприятие):</i>	
	школьного уровня	1
	мероприятия на открытых площадках (ТОСы, Управы, СОШ и другие организации)	3
	городского / зонального / регионального уровня	4
	всероссийского / международного уровня	5
3.3.	<i>Подготовка материала для публикации (за каждый):</i>	
	школьного уровня (сайт учреждения, группы в социальных сетях)	1
	городского / областного уровня / СМИ	2



№ п/п	Наименование показателей	Оценочная шкала (в баллах)
3.4.	<i>Разработка нотных сборников аранжировок и авторских переложений, изданных ГБУК «Белгородский региональный методический центр по художественному развитию»</i>	10
3.5.	<i>Работа по созданию онлайн концертов, выставок, мероприятий (сценарий, обработка и т.д.) (за каждое)</i>	
	одним педагогическим работником	5
	в соавторстве (не более 2-ух пед. работников)	2,5
3.6	<i>Подготовка стипендиатов на муниципальном уровне (за каждого)</i>	15
3.7.	<i>Работа с учащимися с ОВЗ (за каждого учащегося)</i>	15
3.8.	<i>Подготовка абитуриентов в высшие и средние профильные учебные заведения в сфере «Культура» (за каждого поступившего):</i>	
	за каждого поступившего по профилю деятельности педагогического работника	20
	для преподавателей теоретиков за подготовку учащихся, поступивших на факультет исполнительского искусства	8
3.9.	<i>Работа в жюри конкурсов:</i>	
	школьного уровня	1
	городского / зонального / регионального уровня	2
	всероссийского / международного уровня	5
3.10.	<i>Подготовленная заявка на грантовые конкурсы:</i>	
	регионального уровня	10
	всероссийского уровня	20
3.11.	<i>Выигранная заявка грантовых конкурсов</i>	
	регионального уровня	40
	всероссийского уровня (Президентский фонд культурных инициатив, фонд культуры и искусства и др.)	100
3.12.	<i>Общественно-значимая работа (не более 20 баллов):</i>	
	за участие в общественно-значимых мероприятиях (благотворительные акции, митинги и т.д.) (за каждое)	0,5
	за выполнение общественно-значимой работы (субботники, погрузка, разгрузка и т.д.) (за каждую)	1
3.13.	<i>За результативную работу с участниками образовательного процесса (100 % сохранность численности класса) за каждого учащегося 0,5 балла (не более 15 баллов)</i>	15
3.14.	<i>Своевременное заполнение автоматизированных мониторинговых программ, соц. сетей (подтверждение – приказ директора)</i>	
	размещение событий на портале ПРО.Культура.РФ / «Культурный регион»	20



№ п/п	Наименование показателей	Оценочная шкала (в баллах)
	размещение событий в рамках программы «Пушкинская карта»	20
	АИС «Навигатор дополнительного образования детей Белгородской области» (в полном объеме – 100%)	20
	социальные сети («ВКонтакте», «Одноклассники», «Телеграмм канал»)	10
3.15.	<i>Подготовка учащихся к деятельности сводных коллективов учреждений дополнительного образования сферы культура города Белгорода, утвержденных приказом управления культуры города Белгорода:</i>	
	оркестр (за каждого учащегося)	15
	хор, ансамбль, хореографический коллектив (не менее 10 человек от одного преподавателя)	15

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности назначаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии и по согласованию с учредителем в виде ежемесячных надбавок.

3.2. В соответствии с решением комиссии стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий квартал назначается с 1 по 15 число первого месяца текущего квартала и выплачивается ежемесячно в течение квартала согласно справке заместителя директора, характеризующей работу педагогического работника за предшествующий квартал.

3.3. В соответствии с решением комиссии стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий учебный год с городскими сводными коллективами, утвержденными приказом управления культуры города Белгорода, и коллективами, имеющими звание «образцовый» и «народный» назначается с 1 по 15 сентября текущего года на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

3.4. Стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий учебный год (или его часть) в соответствии с показателями эффективности работы по результатам оценки качества и профессиональной деятельности устанавливается комиссией, которая определяет:

- количество баллов, набранных педагогическими работниками в соответствии с показателями эффективности их работы по итогам предшествующего учебного года (или его часть), на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года;

- стоимость (денежное значение) одного балла;



– размер ежемесячной надбавки в абсолютном выражении на период с 1 сентября по 31 декабря текущего года и с 1 января по 31 августа следующего года.

В соответствии с решением комиссии стимулирующая выплата педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий учебный год (или его часть) в соответствии с показателями эффективности работы по результатам оценки качества и профессиональной деятельности назначается с 1 по 15 сентября текущего года на основании отчета педагогического работника, подписанного им лично, заместителем директора и содержащего сведения о проделанной работе в соответствии с показателями. Отчет педагогического работника предоставляется комиссии до 1 сентября текущего года, для определения количества баллов, набранных педагогическим работником (согласно приложению № 6). Факт ознакомления с результатами работы комиссии заверяется подписью педагогического работника.

3.5. Педагогическим работникам, пребывавшим: в длительном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновлявшим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в том числе работа по совместительству), размер выплат устанавливается по итогам за последний отработанный период и осуществляется с даты возобновления трудовых отношений.

3.6. Педагогическим работникам, принятым впервые на работу в учреждение, стимулирующие выплаты могут быть назначены в любое время через 1 месяц с даты приема на работу по заявлению работника при наличии результатов педагогической деятельности, предусмотренных настоящим Положением, в текущем учебном году. Стимулирующие выплаты таким педагогическим работникам выплачиваются при наличии экономии стимулирующего фонда педагогических работников.

3.7. При установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, подготовившим лауреатов областных, региональных, всероссийских, международных конкурсов одно призовое место не учитывается в случае начисления за эти результаты стимулирующих выплат на основании Приложения № 1 «Положение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов».

3.8. Стимулирующие выплаты по показателю 2.3. таблицы Приложения № 3 не начисляются педагогическим работникам – победителям конкурсов профессионального мастерства, в которых выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с условиями этих конкурсов, а также педагогическим работникам – победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства «Педагог дополнительного образования года» в связи с начислением за эти результаты стимулирующих выплат на основании пункта 6 таблицы раздела 8 настоящего Положения.

3.9. При установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам засчитываются результаты участия учащихся не более чем в трех



всероссийских и международных конкурсах, утвержденных в графике управления культуры администрации города Белгорода.

3.10. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по итогам работы за предшествующий год (или его часть) в соответствии с показателями эффективности работы по результатам оценки качества и профессиональной деятельности снижаются в следующих случаях:

- за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25% от суммы начисленной выплаты в течение месяца;

- за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % от суммы начисленной выплаты в течение месяца;

- за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50% от суммы начисленной выплаты в течение месяца;

- за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % от суммы начисленной выплаты в течение месяца;

- за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % от суммы начисленной выплаты в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

3.11. Стимулирующие выплаты назначаются педагогическим работникам, работающим по основному месту работы, на условиях внутреннего (внешнего) совместительства.

3.12. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с даты увольнения педагогического работника.

3.13. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

Директор



В.Р. Мордас

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат заместителям директора  
за особые условия труда и эффективность работы**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет критерии и размеры стимулирующих выплат заместителям директора за особые условия труда и эффективность работы, финансируемых из фонда заработной платы учреждения.

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты заместителям директора за особые условия труда и эффективность работы устанавливаются в размере до 75% должностного оклада работника.

2.2. Размер выплат в соответствии с набранными баллами по итогам прошедшего учебного года, составляет:

- от 50 до 59 баллов – 35% должностного оклада;
- от 60 до 69 баллов – 40% должностного оклада;
- от 70 до 79 баллов – 45% должностного оклада;
- от 80 до 89 баллов – 50% должностного оклада;
- от 90 до 99 баллов – 55% должностного оклада;
- от 100 до 109 баллов – 60% должностного оклада;
- от 110 до 119 баллов – 65% должностного оклада;
- от 120 до 129 баллов – 70% должностного оклада;
- 130 и более баллов – 75% должностного оклада.

2.3. Количество баллов для каждого работника определяется в соответствии со следующими критериями:

№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
<b>1. Заместители директора (кроме заместителя директора (по административно-хозяйственной части))</b>		
1.	<i>Своевременное выполнение комплексного плана работы учреждения на учебный год</i>	10
2.	<i>Высокий уровень организации и осуществления инновационной деятельности (не более 28 баллов):</i>	
	а) обеспеченность отделений образовательными программами:	
	- не менее 90%	10
	- не менее 80%	8



№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
	б) количество методико-консультационных мероприятий школьного уровня (не более 8 баллов):	
	- за каждое методико-консультационное мероприятие	1
	в) количество методико-консультационных мероприятий городского, зонального, областного и др. уровней (не более 10 баллов):	
	- за каждое методико-консультационное мероприятие	2
3.	<i>Своевременная разработка и согласование нормативно-правовой документации в соответствии с требованиями законодательства</i>	10
4.	<i>Полное и своевременное размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения в сети «Интернет» в соответствии с локальным актом школы</i>	10
5.	<i>Своевременное ведение учебной документации в полном объеме, в том числе предоставление необходимой отчетности</i>	10
6.	<i>Сохранность контингента по итогам учебного года в соответствии с нормативами муниципального задания</i>	10
7.	<i>Работа с родителями (не более 7 баллов):</i>	
	- организация проведения Совета родителей и учащихся, Попечительского совета в соответствии с локальным актом	3
	- отсутствие жалоб родителей	4
	- разрешение конфликтных ситуаций	3
8.	<i>Организация работы органов самоуправления, в том числе участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет) в соответствии с порядком, установленным локальным актом (не более 6 баллов):</i>	
	- за каждый	2
9.	<i>Организация функционирования системы внутришкольного контроля качества образования в соответствии с локальным актом и планом работы</i>	10
10.	<i>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (не более 10 баллов):</i>	
	- отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на организацию образовательного процесса	10
	- разрешение конфликтных ситуаций	8
11.	<i>Организация проведения промежуточной и итоговой аттестаций учащихся в соответствии с локальным актом</i>	8

№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
12.	<i>Своевременное информирование и подготовка документации к аттестации педагогических работников:</i>	
	- за каждого	2
13.	<i>Создание условий и контроль своевременного непрерывного повышения квалификации педагогических работников (составление графика, направление на курсы повышения квалификации и т.п.)</i>	5
14.	<i>Организация работы по подготовке учащихся для участия в конкурсах различного уровня (% участников от контингента):</i>	
	- 20% и более	5
	- 10-19%	4
	- 1-9%	3
15.	<i>Уровень отбора учащихся для участия в мероприятиях и конкурсах различного уровня (% победителей к численности участников):</i>	
	- 50% и более	10
	- 25-49%	8
	- 10-24%	5
16.	<i>Подготовка и проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью школы, реализацией плана городских массовых мероприятий, муниципальных программ:</i>	
	- 10 и более мероприятий	10
	- от 5 до 9 мероприятий	8
	- от 1 до 4 мероприятий	6
17.	<i>Подготовка и проведение конкурсов и выставок учащихся и педагогических работников в учреждениях города и за его пределами:</i>	
	- 10 и более мероприятий	5
	- менее 10 мероприятий	4
18.	<i>Участие в грантовой деятельности всероссийского уровня (Президентский фонд культурных инициатив, фонд культуры и искусства и др.):</i>	
	- участие (за каждый)	10
	- руководство (за каждый)	30
	- подготовка (за каждый)	50



№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
<b>2. Заместитель директора (по административно-хозяйственной части)</b>		
1.	<i>Своевременность осуществления текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности (не более 30 баллов):</i>	
	- выполнение санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	8
	- организация систематического проведения текущих и генеральных уборок помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	8
	- проведение запланированных профилактических мероприятий в полном объеме	2
	- организация оперативного устранения неполадок в работе систем жизнеобеспечения	4
	- отсутствие предписаний Управления Роспотребнадзора по Белгородской области	8
2.	<i>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Содержание в исправном состоянии средств пожаротушения, электроустановок, электропроводки, электроприборов (не более 8 баллов):</i>	
	- отсутствие предписаний надзорных органов	8
	- своевременное исполнение предписаний	6
3.	<i>Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности. Своевременное составление, обновление и согласование паспорта антитеррористической защищенности учреждения, проведение мероприятий, обучение персонала.</i>	5
4.	<i>Организация доступной среды для лиц с ОВЗ. Своевременное составление, обновление и согласование паспорта доступности учреждения, проведение мероприятий, обучение персонала.</i>	5
5.	<i>Проведение ремонтных работ:</i>	
	- своевременное и в полном объеме	12
	- своевременное, в объеме не менее 80%	10

№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
6.	<i>Рациональное использование (экономия) энергоресурсов, отсутствие необоснованного расходования энергоресурсов (теплоэнергии, электроэнергии, горячего и холодного водоснабжения) в размерах, превышающих показатели предыдущего года</i>	10
7.	<i>Своевременная подготовка к заключению договоров по содержанию и обслуживанию зданий и территории</i>	8
8.	<i>Проведение работ по оформлению и благоустройству помещений и территории школы, в том числе участие в конкурсах:</i>	
	- своевременное и в полном объеме от запланированных работ	8
	- с призовым местом или дипломом	10
9.	<i>Оформление документации по вопросам хозяйственной деятельности (своевременное предоставление счетов, актов выполненных работ, накладных, ведомостей списания материалов, авансовых отчетов)</i>	6
10.	<i>Ведение учета и содержание материально-технических средств в соответствии с установленными требованиями, своевременное их пополнение и списание</i>	6
11.	<i>Плановое расходование бюджетных и внебюджетных финансовых средств, выделенных на хозяйственные нужды учреждения</i>	
	- своевременное и в полном объеме	8
	- своевременное, в объеме не менее 80%	6
12.	<i>Сохранность и пополнение материально-технической базы учреждения в соответствии с планом работы:</i>	
	- 100%	10
	- не менее 90%	8
	- не менее 80%	6
13.	<i>Своевременность обеспечения учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам</i>	
	- 100%	8
	- не менее 80%	6
14.	<i>Эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, разрешение организационных конфликтов (не более 20 баллов):</i>	
	- отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на деятельность обслуживающего персонала	10



№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся на деятельность обслуживающего персонала	10
	- разрешение конфликтных ситуаций	8
15.	<i>Организация работы по готовности школы к учебному году и работе в осенне-зимний период</i>	
	без замечаний	15
	с замечаниями	5

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты заместителям директора за особые условия труда и эффективность работы устанавливаются приказом руководителя учреждения по решению комиссии на основании представления заместителей директора (согласно приложению № 7) в виде ежемесячных надбавок по итогам качественных показателей работы учреждения за предшествующий учебный год (или его часть) на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

3.2. Назначение стимулирующих выплат осуществляется в период с 1 по 15 сентября текущего года и утверждается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии в установленном порядке.

3.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора, принятым впервые, за особые условия труда и эффективность работы устанавливаются в размере 50 % от должностного оклада на первый месяц работы, по истечении которого работник подает представление на установление выплаты в соответствии с критериями.

3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с даты увольнения работника.

Директор



В.Р. Мордас

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат административно-  
управленческому (за исключением директора), учебно-вспомогательному и  
обслуживающему персоналу по результатам оценки качества и  
профессиональной деятельности**

1.1. Положение определяет критерии и размеры стимулирующих выплат административно-управленческому (за исключением директора), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу по результатам оценки качества и профессиональной деятельности за счет фонда стимулирования (далее – ФС), формируемого в размере до 300 % от фонда оплаты труда по должностным окладам административно-управленческого (за исключением директора), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (далее – прочие работники).

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с количеством баллов, набранным прочим работником по итогам предшествующего учебного года (или его части).

2.2. Стоимость (денежное значение) одного балла в месяц определяется путем деления годового объема фонда стимулирования на 12 (количество месяцев в году), а затем на количество баллов, набранных всеми прочими работниками.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования, бюджетного финансирования на текущий финансовый год. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в течение учебного года: по состоянию на начало учебного года – 1 сентября и на начало календарного года – 1 января, а также при корректировке размера субсидии на выполнение муниципального задания учреждения, выделяемой из бюджета городского округа «Город Белгород».

2.3. Размер ежемесячной выплаты прочему работнику определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных им по итогам предшествующего учебного года (или его части).

2.4. Оценка качества профессиональной деятельности каждого прочего работника определяется в соответствии со следующими показателями эффективности работы:



№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов
<b>Заместитель директора</b>		
1.	Выполнение муниципального задания. Организация работы по сохранности контингента. Организация эффективного набора учащихся в школу	до 30
2.	Обеспечение непрерывного образовательного процесса в школе. Положительная динамика образовательных результатов учащихся по результатам контрольных точек (качественная успеваемость более 60%)	до 30
3.	Организация работы по профориентации. Поступление выпускников в профильные учебные заведения	до 30
4.	Отсутствие замечаний по срокам и объему предоставления установленной отчетности, по документообороту	до 30
5.	Контроль за ведением сайта, АИС, «Навигатор»	до 30
6.	Ведение организационно-распорядительной документации и соблюдение требований к оформлению документов (методические письма, проекты приказов, аналитические текстовые и цифровые справки), своевременное предоставление достоверной информации	до 30
7.	Разработка (экспертиза) образовательных и воспитательных программ, инновационных проектов	до 30
8.	Обобщение, внедрение и транслирование практических результатов работы педагогических работников, освещение опыта в СМИ	до 30
9.	Отсутствие нарушений, зафиксированных в актах проверок	до 30
<b>Заместитель директора (по административно-хозяйственной части)</b>		
1.	Сохранность вверенных материальных ценностей	до 30
2.	Своевременное наглядное оформление помещений здания	до 30
3.	Разработка необходимых документов (паспорта, инструкции, акты, памятки, планы и иные документы) и своевременное их представление	до 30
4.	Разработка необходимых документов за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемиологических мероприятий	до 30
5.	Отсутствие нарушений при подготовке и обеспечении проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	до 20
6.	Отсутствие обоснованных жалоб, наличие положительных отзывов	до 20
7.	Обеспечение экономичной и безаварийной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы. Отсутствие аварийных ситуаций. Соблюдение требований охраны труда.	до 30
8.	Участие в исполнении плана ФХД, своевременная сдача	до 20



	отчетности, эффективное планирование	
9.	Своевременная организация и проведение выполнения работ по содержанию прилегающей территории	до 20
10.	Отсутствие нарушений, зафиксированных в актах проверок	до 20
<b>Специалист по охране труда</b>		
1.	Разработка проектов локальных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда. Соблюдение требований охраны труда.	до 30
2.	Разработка необходимых документов за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемиологических мероприятий	до 30
3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников и участников образовательного процесса	до 30
4.	Подготовка отчетной документации работодателя по вопросам условий охраны труда	до 30
5.	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности	до 30
6.	Контроль за соблюдением работниками инструкций по охране труда и пожарной безопасности	до 30
7.	Работа по организации своевременного проведения медосмотра, гигиенического обучения и психиатрического освидетельствования	до 20
8.	Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур	до 40
<b>Специалист по кадровому делопроизводству</b>		
1.	Отсутствие письменных замечаний со стороны администрации, преподавателей	до 60
2.	Оперативность, системность ведения кадровой документации	до 60
3.	Своевременная подготовка и сдача отчетности в СФР, органы статистики и др., а также в вышестоящие структурные подразделения	до 60
4.	Своевременное и в полном объеме оформление кадровых документов при приеме, переводе, увольнении и других кадровых мероприятиях	до 60
5.	Работа по участию в подборе квалифицированных кадров	до 60
<b>Библиотекарь</b>		
1.	Удовлетворенность обслуживанием участников образовательного процесса. Соблюдение требований охраны труда.	до 20
2.	Своевременное ведение документации	до 20
3.	Мониторинг прайс-листов книгоиздательских фирм, проведение рекламных мероприятий по новинкам библиотечного фонда	до 30



4.	Участие в литературном оформлении общешкольных мероприятий (выставки, витрины, другие мероприятия по пропаганде книги).	до 30
5.	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и сохранность помещения, фондов библиотеки	до 30
6.	Отсутствие замечаний по учету и списанию книжных фондов, проводимой инвентаризации	до 20
7.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности	до 20
<b>Секретарь учебной части</b>		
1.	Подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента учащихся.	до 40
2.	Своевременное оформление документов по приему и выпуску учащихся. Своевременное и в полном объеме формирование личных дел учащихся, принятых на обучение, а также дел, подлежащих сдаче в архив	до 60
3.	Составление писем, запросов, других документов, подготовка ответов авторам обращений по поручению директора (заместителей директора)	до 40
4.	Контроль за исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков их исполнения	до 40
5.	Своевременное ознакомление работников с распорядительными документами	до 30
6.	Регистрация корреспонденции, направление ее в структурные подразделения, отправление исполненной документации по адресам	до 30
7.	Своевременная подготовка и сдача отчетности в органы статистики и др., а также в вышестоящие структурные подразделения	до 30
8.	Своевременное внесение сведений в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», АИС	до 30
<b>Контрактный управляющий</b>		
1.	Своевременное составление и размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана-графика и изменений в нем	до 40
2.	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	до 40
3.	Обеспечение полноценной приемки результатов исполнения контрактов, оперативной подготовки материалов для претензионно-исковой работы (в случае возникновения таковой), организация экспертной оценки.	до 40
4.	Своевременное ведение реестра заключенных договоров и контрактов.	до 40
5.	Своевременное включение в реестр контрактов	до 40



	информации и документов об исполнении, изменении или расторжении контрактов, данных о соисполнителях - СМП или СОНКО (представленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем)), а также сведений о приемке поставленного товара (выполненной работы, оказанной услуги), в том числе частичной.	
6.	Своевременное уточнение и корректировка плана-графика закупок в связи с возникшей согласованной, незапланированной потребностью в закупке	до 40
7.	Соблюдение сроков по заключению договоров в рамках доведенных лимитов бюджета городского округа «Город Белгород» (освоение бюджетных средств согласно ПФХД учреждения)	до 40
8.	Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника	до 40
<b>Системный администратор</b>		
1.	Поддержание в рабочем состоянии программного обеспечения сервера и рабочих мест сотрудников учреждения. Соблюдение требований охраны труда.	до 30
2.	Осуществление технической и программной поддержки пользователей, консультирование пользователей по вопросам работы локальной сети и программ, составление инструкции по работе с программным обеспечением и доведение её до сведения пользователей.	до 20
3.	Отсутствие замечаний со стороны сотрудников учреждения, использующих компьютерную технику	до 30
4.	Обеспечение сетевой безопасности (защита от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных), безопасность межсетевое взаимодействия.	до 40
5.	Сохранность вверенных материальных ценностей	до 20
6.	Участие в проведении общешкольных мероприятий	до 20
7.	Оперативное техническое обеспечение электронного документооборота.	до 20
8.	Работа со СМИ, ведение сайта (продвижение и популяризация сайта в интернете, разработка и поддержание основной концепции сайта, информационное наполнение и своевременное обновление, работы по редакции, корректировке материалов, их структурирование), своевременное заполнение автоматизированных мониторинговых программ в системах АИС, «Навигатор»	до 20



9.	Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки.	до 20
<b>Настройщик пианино и роялей, настройщик язычковых инструментов</b>		
1.	Проведение ремонта и поддержание в рабочем состоянии музыкальных инструментов	до 40
2.	Своевременное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, зафиксированных в журнале заявок.	до 40
3.	Сохранность вверенных материальных ценностей	до 30
4.	Участие в проведении общешкольных мероприятий	до 20
5.	Отсутствие замечаний по качеству настройки инструментов. Соблюдение требований охраны труда.	до 20
<b>Слесарь-электрик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>		
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ.	до 40
2.	Обеспечение бесперебойной работы систем обеспечения деятельности учреждения (электроэнергия, водоснабжение, канализация, отопление)	до 40
3.	Своевременное техническое обслуживание, выполнение работ по изготовлению, сборке, ремонту и реставрации мебели, инвентаря и др. имущества	до 30
4.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей.	до 30
5.	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	до 20
6.	Обеспечение противопожарной защиты при проведении подготовительных и ремонтных работ. Соблюдение требований охраны труда.	до 20
<b>Дворник</b>		
1.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	до 30
2.	Сохранность имущества, инвентаря и оборудования учреждения. Соблюдение требований охраны труда.	до 30
3.	Интенсивный и напряженный труд (уборка территории, в том числе уборка снега, листвы, травы, полив клумб, участков; окрашивание, в том числе окрашивание стен, полов, потолков, дверей и др.) на территории учреждения.	до 30
4.	Участие в мероприятиях по уборке, озеленению школы и прилегающей территории.	до 30
<b>Сторож (вахтер)</b>		
1.	Дополнительные виды работы, не связанные с	до 60



	должностной инструкцией. Соблюдение требований охраны труда.	
2.	Отсутствие случаев нарушения пропускного режима	до 60
3.	Своевременная документальная фиксация выдачи и возврата ключей	до 20
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
1.	Содержание закрепленной убираемой площади в соответствии с требованиями Сан ПиН	до 40
2.	Своевременное мытье оконных проемов и дверей учреждения в соответствии с составленным графиком	до 30
3.	Отсутствие замечаний к подготовке помещения к началу учебного года	до 30
4.	Проведение генеральной уборки на закрепленном участке с соблюдением правил санитарии и гигиены	до 20
5.	Соблюдение требований охраны труда.	до 20

2.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по критериям с приставкой «до», устанавливается комиссией с учетом значимости и личного вклада прочего работника.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты прочим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности назначаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, которая устанавливает:

- количество баллов, набранных прочими работниками в соответствии с показателями эффективности их работы по итогам предшествующего учебного года (или его части), на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года;

- стоимость (денежное значение) одного балла;

- размер ежемесячной надбавки в абсолютном выражении на период с 1 сентября по 31 декабря текущего года и с 1 января по 31 августа следующего года.

3.2. В соответствии с решением комиссии стимулирующая выплата прочим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности за предшествующий учебный год (или его часть) назначается с 1 по 15 сентября текущего года на основании отчета прочего работника, подписанного им лично, заместителем директора по административно-хозяйственной части и содержащего сведения о проделанной работе в соответствии с показателями. Отчет прочего работника предоставляется комиссии до 1 сентября текущего года, для определения количества баллов, набранных прочим работником (согласно приложению № 6). Факт ознакомления с результатами работы комиссии заверяется подписью прочего работника.



3.3. Прочим работникам, пребывавшим: в длительном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновлявшим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в том числе работа по совместительству), размер выплат устанавливается по итогам за последний отработанный период и осуществляется с даты возобновления трудовых отношений.

3.4. Прочим работникам, принятым впервые на работу в учреждение, стимулирующие выплаты могут быть назначены в любое время через 1 месяц с даты приема на работу по заявлению работника при наличии результатов профессиональной деятельности, предусмотренных настоящим Положением, в текущем году. Стимулирующие выплаты таким прочим работникам выплачиваются при наличии экономии стимулирующего фонда прочих работников.

3.5. Стимулирующие выплаты прочим работникам снижаются в следующих случаях:

– за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

– за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

– за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

– за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

– за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

3.6. Стимулирующие выплаты назначаются прочим работникам, работающим по основному месту работы, на условиях внутреннего (внешнего) совместительства.

3.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с даты увольнения прочего работника.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

Директор



В.Р. Мордас

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Отчет**

\_\_\_\_\_ (ФИО и должность работника)

\_\_\_\_\_ (категория персонала)

за \_\_\_\_\_ (отчетный период)

**об исполнении показателей эффективности работы для установления  
стимулирующих выплат по результатам оценки качества  
и профессиональной деятельности**

№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов	Решение комиссии
1.			
2.			
и т.д.			
	<b>Итого</b>		

Исполнитель \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Заместитель директора \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи) \_\_\_\_\_ (дата)



Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Представление**

\_\_\_\_\_ (ФИО работника)

\_\_\_\_\_ (должность работника)

за \_\_\_\_\_ (отчетный период)

**об исполнении показателей за особые условия труда и  
эффективность работы для установления стимулирующих выплат  
заместителям директора**

№ п/п	Наименование критериев	Количество баллов	Решение комиссии
1.			
2.			
и т.д.			
	<b>Итого</b>		

Исполнитель \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи) \_\_\_\_\_ (дата)



УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЕЛГОРОДА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА №1»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД БЕЛГОРОД»

---

**ПРИКАЗ**

от «09» октября 2023г.

№297-Д

**Об утверждении Положения  
об оплате труда работников**

В соответствии с решением Белгородского городского Совета от 24 марта 2020 года № 223 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Белгорода, подведомственных управлению культуры администрации города Белгорода» в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников, направленного на стимулирование работников за результаты труда, **приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие с 01 января 2024 года Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа "Город Белгород".
2. Приказ от 31 августа 2021 года №179-Д «Об утверждении Положения об оплате труда работников» считать утратившим силу 31 декабря 2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

В.Р. Мордас



**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
**положения об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 1»**  
**городского округа «Город Белгород»**

**Положение подготовлено:**

Директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 1»  
городского округа «Город Белгород»



В.Р. Мордас

**Положение согласовано:**

Заместитель главы администрации города  
по социальной политике и образованию



С.В. Андреев

Руководитель комитета по труду и кадровой  
политике администрации города



А.А. Пашкова

Заместитель руководителя департамента  
экономического развития – начальник  
управления экономического развития  
и инвестиций администрации города



Т.С. Сергеева

Заместитель руководителя комитета  
финансов и бюджетных отношений  
администрации города



С.Ф. Рулёва

Руководитель управления культуры  
администрации города



О.А. Лесных

Начальник управления по труду  
и социальному партнерству комитета  
по труду и кадровой политике  
администрации города



М.В. Куприянова