

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 1  
города Белгорода»  
от «13» сентября 2018 г. № 336-А

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода» (далее – учреждение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизацию выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификацию работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

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

- *базовый должностной оклад* – минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по

занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета размеров гарантированных, компенсационных доплат и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;

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

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

– *стимулирующие выплаты* – выплаты, установленные по критериям оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

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

– *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.

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» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ);

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

1.6. Размеры базовых должностных окладов, гарантированных, компенсационных доплат и стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор учреждения.

1.7. Назначение стимулирующих выплат производится на основании приказов директора учреждения по представлению комиссии по установлению заработной платы работникам учреждения.

1.8. Комиссия по установлению заработной платы работникам создается ежегодно приказом директора учреждения. В состав комиссии обязательно включаются представитель управления культуры

администрации города Белгорода и представитель профсоюзной организации.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) не должен превышать соотношения, которое устанавливается п. 1 Постановления администрации города Белгорода от 15 мая 2017 года № 114 «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Белгорода и средней заработной платы работников данных учреждений и предприятий».

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

## **2. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения**

2.1. Заработная плата педагогических работников включает базовый должностной оклад, гарантированные, компенсационные доплаты и стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры базовых должностных окладов педагогических работников определены утвержденным штатным расписанием учреждения.

2.3. Базовые должностные оклады педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.4. 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.

2.5. 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».

2.6. 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».

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения определяется ежегодно на начало учебного года или при приеме на работу и устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Белгорода.

2.8. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года допускается в случае изменения контингента учащихся, количества часов по учебным планам или с письменного согласия педагогического работника с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

2.9. Заработная плата педагогических работников учреждения за месяц определяется путем умножения базового 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, компенсационными доплатами и стимулирующими выплатами.

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

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.

2.11. 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.

2.12. 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;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.13. 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).

2.14. 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.

2.15. Гарантированные доплаты.

Гарантированные доплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников.

Виды и размеры гарантированных доплат определены Перечнем гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам учреждения (приложение № 1).

Гарантированные доплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения при наличии оснований – при выполнении работ (назначении работника).

В случаях, когда педагогическим работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Педагогическому работнику, выполняющему наряду с педагогической работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника (кроме педагогических работников) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

2.16. Компенсационные доплаты.

Компенсационные доплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные доплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения при наличии оснований – при выполнении работ (назначении работника).

В случае привлечения педагогического работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день, день работы оплачивается:

- педагогическим работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- педагогическим работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

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

#### 2.17. Стимулирующие выплаты.

Система стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогического работника.

Виды и размеры стимулирующих выплат определены Перечнями стимулирующих и иных поощрительных выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам учреждения (приложения № 3, 4).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Белгорода в размерах, определенных Перечнями (приложения № 3, 4) и Положениями, разработанными учреждением (приложения № 5, 6, 7, 10, 11).

### 3. Порядок исчисления заработной платы административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения

3.1. Заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения состоит из базового должностного оклада, гарантированных, компенсационных доплат и стимулирующих выплат.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определены утвержденным штатным расписанием учреждения.

3.3. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заместителей директора), входящих в состав административно-управленческого персонала, учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория.

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

Квалификационная категория директору, кандидату на должность директора и заместителям директора (кроме заместителя директора (по административно-хозяйственной части)) присваивается по результатам аттестации в сроки и в порядке, установленном управлением культуры администрации города Белгорода.

#### 3.4. Гарантированные доплаты.

Гарантированные доплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ.

Гарантированные доплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются при наличии оснований приказом директора учреждения при выполнении работ (назначении работника).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Работнику, (в том числе, работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

### 3.5. Компенсационные доплаты.

Компенсационные доплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Виды и размеры компенсационных доплат определены Перечнем компенсационных доплат, устанавливаемых работникам учреждения (приложение № 2).

Компенсационные доплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются при наличии оснований приказом директора учреждения при выполнении работ (назначении работника).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

В случае привлечения работника, относящегося к административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный, день работы оплачивается:

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

- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

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

### 3.6. Стимулирующие выплаты.

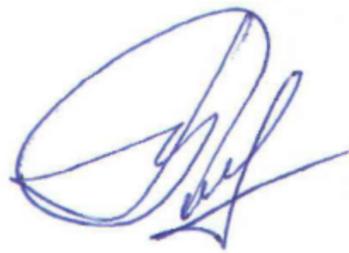
Система стимулирующих выплат работникам учреждения, относящихся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

Виды и размеры стимулирующих выплат определены Перечнями стимулирующих и иных поощрительных выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам учреждения (приложения № 3, 4).

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Белгорода в размерах, определенных Перечнями

(приложения № 3, 4) и Положениями, разработанными учреждением  
(приложения № 8, 9, 10, 11).

**Директор**



**А.А.Голев**

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Перечень  
гарантированных доплат,  
устанавливаемых педагогическим работникам учреждения**

№	Наименование доплат	Размер доплаты (в процентах)
1.1.	Педагогическим работникам за руководство городскими методическими объединениями	15
1.2.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями в учреждении	10

Директор



**А.А.Голев**

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Перечень  
компенсационных доплат,  
устанавливаемых работникам учреждения**

№	Наименование доплат	Размер доплаты (в процентах)
2.1.	Работникам учреждения за работу в ночное время	35
2.2.	Работникам учреждения за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды года	10

Директор



**А.А.Голев**

**Перечень  
стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим  
и другим работникам учреждения**

№	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/рублях)
3.1.	Руководителям, 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
3.2.	Руководителям, 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
3.3.	Педагогическим и руководящим работникам учреждения за ученую степень: - «кандидат наук» - «доктор наук»	20 30

№	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/рублях)
3.4.	Молодым квалифицированным специалистам в течение 3-х лет после окончания учебного заведения: - окончившим высшие учебные заведения - окончившим средние специальные учебные заведения	30  20
3.5.	Педагогическим работникам, за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов	согласно приложению № 5
3.6.	Педагогическим работникам – победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства: «Педагог дополнительного образования года»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- международных</li> <li>- всероссийских и окружных</li> <li>- областных</li> <li>- городских</li> </ul>	50 40 20 10
3.7.	Работникам учреждения – победителям конкурса «Учреждение дополнительного образования»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийского</li> <li>- областного</li> </ul>	до 50 до 40
3.8.	Руководителю учреждения за особые условия труда и эффективность работы	до 100 согласно Положению, утвержденному управлением культуры администрации администрации города Белгорода
3.9.	Заместителям директора за особые условия труда и эффективность работы	до 75 согласно приложению № 8
3.10.	Педагогическим работникам за непрерывный стаж в образовательном учреждении: <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5 до 10 лет</li> <li>- от 10 лет до 15 лет</li> <li>- свыше 15 лет</li> </ul>	20 25 30 согласно приложению № 6
3.11.	Выплаты за счет централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений дополнительного образования, формируемого в	согласно Положению о распределении

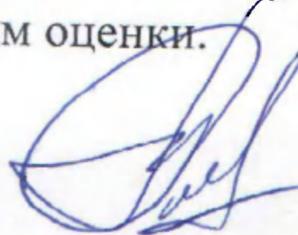
№	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/рублях)
	размере 1% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам работников учреждения	централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений дополнительного образования, утвержденному управлением культуры администрации города Белгорода
3.12.	<p>Выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности работников учреждений дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогическим работникам за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 150% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам педагогических работников;</li> <li>- руководящим работникам (за исключением директора), административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналам за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 15% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам руководящих работников (за исключением директора), административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов</li> </ul>	<p>согласно приложению № 7</p> <p>согласно приложению № 9</p>
3.13.	Индикатор эффективности и оценки труда работников	до 62 согласно приложению №11

Примечание:

1. При осуществлении работником учреждения внутреннего совместительства стимулирующие выплаты по пунктам 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.10; 3.13 устанавливаются по основной должности.

2. Индикатор эффективности и оценки труда работников устанавливается дифференцированно при условии начисления работникам заработной платы менее 8046 рублей при полной занятости и выполнении качественных показателей работы по критериям оценки.

Директор



А.А.Голев

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения

**Перечень  
иных поощрительных выплат, устанавливаемых педагогическим и  
другим работникам учреждения**

№	Наименование поощрительных выплат	Размер выплаты
4.1.	Единовременное пособие молодым квалифицированным специалистам, принятым на работу впервые	1000 рублей
4.2.	Выплаты за счет фонда материального поощрения работников учреждения, формируемого в размере 2% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам работников учреждения	согласно приложению № 10

Директор



А.А.Голев

**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 разработано в соответствии с п. 3.7. Перечня стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в приложении № 3 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.3. Положение распространяется на педагогических работников, подготовивших учащихся - победителей и призеров конкурсов, выставок, олимпиад, входящих в перечень значимых творческих мероприятий управления культуры Белгородской области для детских школ искусств, образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования отрасли «Культура».

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов устанавливаются в следующих размерах от базового 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

№	Наименование конкурсов	Размер надбавки (в процентах)
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
4.	Областные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	35 25 15
<b>2. Концертмейстер</b>		
1.	Международные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	40 30 20
2.	Всероссийские: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	35 25 15
3.	Региональные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	30 20 10
4.	Областные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	25 15 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 директора учреждения в виде ежемесячных надбавок на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам 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 по установлению заработной платы работникам выносится на основании представления преподавателя, концертмейстера, подписанного им лично и заместителем директора.

3.4. Педагогическим работникам, пребывавшим в длительном отпуске, в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), 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 момента возобновления трудовых отношений.

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

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

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

Директор



А.А.Голев

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат  
педагогическим работникам  
за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет условия назначения и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении.

1.2. Положение разработано в соответствии с п. 3.12. Перечня стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в приложении № 3 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж в образовательном учреждении устанавливаются в следующих размерах от базового 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 образовательном учреждении устанавливаются приказом директора учреждения в виде ежемесячных надбавок с момента возникновения права на назначение стимулирующей выплаты.

3.2. Стимулирующие выплаты назначаются педагогическим работникам, работающим по основному месту работы.

3.3. Выплаты исчисляются с учетом объема учебной нагрузки, но не более 1 ставки и устанавливаются: исходя из базового 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 наступило в период его пребывания в очередном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, в период исполнения им муниципальных обязанностей, 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 момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет.

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

3.6. Стаж педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- 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 двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием 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 образованием 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 в связи с уходом на пенсию;

– при переходе с одной педагогической работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

3.7. В стаж непрерывной педагогической работы 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:

- 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;
- воспитатель.

3.9. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях: директор, заместитель директора, методист, ведущие педагогические часы независимо от нагрузки.

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

**Директор**



**А.А.Голев**

**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 150% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам педагогических работников учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с п. 3.16. Перечня стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в приложении № 3 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с оценочной шкалой (количеством баллов, набранным педагогическим работником по итогам предшествующего учебного года (или его части)), а по основаниям, предусмотренным пунктом 2.5 настоящего положения, в процентах от базового должностного оклада педагогического работника.

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

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
1.	<i>Проведение преподавателем, концертмейстером открытых уроков, мастер-классов, выступление на семинаре, конференции, посвященным педагогическим проблемам (за каждое выступление):</i>	
	школьного уровня	4
	городского/зонального/межзонального уровня	6
	регионального уровня	8
2.	<i>Проведение методических докладов:</i>	
	школьного уровня	3
	городского/зонального/межзонального уровня	5
	регионального уровня	7
3.	<i>Выступление, иллюстрация преподавателя, концертмейстера на методическом объединении:</i>	
	школьного уровня	2
	городского/зонального/межзонального уровня	3
	регионального уровня	4
4.	<i>Участие учащихся преподавателя в открытых уроках, мастер-классах у других преподавателей (за каждое мероприятие):</i>	
	школьного уровня	1
	городского/зонального/межзонального уровня	2
	регионального уровня и выше	3
5.	<i>Проведение преподавателем, концертмейстером методических докладов с иллюстрацией учащихся класса:</i>	
	школьного уровня	5
	городского/зонального/межзонального уровня	7
	регионального уровня	9
6.	<i>Проведение преподавателем, концертмейстером сольных концертов учащихся, отчетных концертов класса (не менее 10 номеров):</i>	
	<i>Преподавателем:</i>	
	школьного уровня	4
	городского/зонального/межзонального уровня	6
	регионального уровня	8
	<i>Концертмейстером:</i>	
школьного уровня	2	

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
	городского/зонального/межзонального уровня	3
	регионального уровня	4
7.	<i>Обобщение педагогического опыта, рекомендованного методическим советом школы:</i>	
	школьного уровня	5
	городского/зонального/межзонального уровня	7
	регионального уровня	9
8.	<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
	иное	0,5
9.	<i>Разработка нотных сборников, аранжировок, переложений и т.п., при наличии внутренней рецензии:</i>	
	за каждую аранжировку/переложение/инструментовку, использованную в концертных программах и конкурсах	2
	за каждый авторский сборник	10
10.	<i>Разработка учебных программ, рассмотренных педагогическим (методическим) советом школы:</i>	
	за каждую программу, разработанную одним педагогическим работником	5
	за каждую программу, разработанную в соавторстве, но не более двух педагогических работников	2,5
11.	<i>Участие в работе по организации и проведению семинаров, конкурсов, фестивалей, лекций-бесед, концертов, выставок и смотров (за каждое мероприятие):</i>	
	школьного уровня	1
	школьного уровня – конкурс	3
	городского/зонального уровня	4
	регионального/межрегионального уровня	5
	всероссийского уровня	6
	международного уровня	10
12.	<i>Ведение конкурсов, концертов:</i>	
	школьного уровня	1
	городского/зонального/межзонального уровня	2
	регионального уровня	3
13.	<i>Работа в творческих педагогических коллективах школы:</i>	
	за участие в каждом коллективе	10
14.	<i>Руководство детским учебным коллективом или творческим коллективом преподавателей (за каждый):</i>	

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
	от 3 до 4 человек	15
	от 5 до 11 человек	20
	от 12 и выше	25
15.	<i>Подготовка концертмейстером учащихся и коллективов к конкурсам, фестивалям, выставкам и смотрам:</i>	
	городского/зонального/межзонального/регионального уровня	2
	межрегионального/всероссийского/международного уровня	3
16.	<i>Участие учащихся класса и детского учебного коллектива преподавателя (не более 100 баллов), и преподавателя/концертмейстера (не более 150 баллов), концертмейстера (не более 200 баллов) в очных конкурсах, фестивалях, выставках и смотрах, в заочных конкурсах для теоретических дисциплин:</i>	
	школьного уровня	призовое место 1
	городского/зонального/межзонального уровня	Гран-при 6
		лауреат I степени 5
		лауреат II степени 4
		лауреат III степени 3
		Дипломант 2
		Участие 1
	регионального/межрегионального уровня	Гран-при 7
		лауреат I степени 6
		лауреат II степени 5
		лауреат III степени 4
		Дипломант 3
		Участие 2
	всероссийского/международного уровня	Гран-при 8
		лауреат I степени 7
		лауреат II степени 6
		лауреат III степени 5

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
	Дипломант	4
	Участие	3
17.	<p><i>Участие преподавателя/концертмейстера в конкурсах педагогического, исполнительского мастерства (солисты, дуэты, трио, квартеты); в заочных конкурсах методических работ (не более 30 баллов):</i></p>	
	школьного уровня	Гран-при 7 лауреат I степени 6 лауреат II степени 5 лауреат III степени 4 Дипломант 3 Участие 2
	городского/зонального/межзонального уровня	Гран-при 8 лауреат I степени 7 лауреат II степени 6 лауреат III степени 5 Дипломант 4 Участие 3
	регионального/межрегионального уровня	Гран-при 9 лауреат I степени 8 лауреат II степени 7 лауреат III степени 6 Дипломант 5 Участие 4
	всероссийского/международного уровня	Гран-при 10 лауреат I степени 9 лауреат II степени 8 лауреат III степени 7 Дипломант 6

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
	Участие	5
18.	<p><i>Участие преподавателя/концертмейстера в конкурсах педагогического, исполнительского мастерства (ансамбли большого состава) (не более 20 баллов):</i></p> <p>школьного уровня</p> <p>Гран-при лауреат I степени лауреат II степени лауреат III степени Дипломант Участие</p> <p>городского/зонального/межзонального уровня</p> <p>Гран-при лауреат I степени лауреат II степени лауреат III степени Дипломант Участие</p> <p>регионального/межрегионального уровня</p> <p>Гран-при лауреат I степени лауреат II степени лауреат III степени Дипломант Участие</p> <p>всероссийского/международного уровня</p> <p>Гран-при лауреат I степени лауреат II степени лауреат III степени Дипломант Участие</p>	<p>3,5</p> <p>3</p> <p>2,5</p> <p>2</p> <p>1,5</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>3,5</p> <p>3</p> <p>2,5</p> <p>2</p> <p>1,5</p> <p>4,5</p> <p>4</p> <p>3,5</p> <p>3</p> <p>2,5</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>4,5</p> <p>4</p> <p>3,5</p> <p>3</p> <p>2,5</p>
19.	<i>Наличие грамоты «Лучший концертмейстер»:</i>	2,5

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
	городского/зонального/межзонального уровня	3
	регионального/межрегионального уровня	4
	всероссийского/международного уровня	5
20.	<i>Участие преподавателя/концертмейстера в концертной деятельности (не более 100 баллов):</i>	
	школьного уровня	0,5
	сольный концерт (не менее 12 номеров)	5
	концерт коллектива (не менее 12 номеров)	4
	участие в концертной программе городского/зонального/регионального уровня (по плану управления культуры администрации города Белгорода)	10
	концерт городского (по договорам социального партнерства) до 100 зрителей	2
	концерт городского (по договорам социального партнерства) свыше 100 зрителей	3
21.	<i>Наличие публикаций (за каждую):</i>	
	школьного уровня (школьная газета, школьный сайт)	1
	городского/областного уровня/СМИ/материалы педагогических конференций	2
		3
22.	<i>Концертная деятельность учащихся или детского учебного коллектива преподавателя/концертмейстера за концертный номер:</i>	
	школьного уровня (не более 10 баллов)	1
	городского уровня (по договорам социального партнерства) до 100 зрителей (не более 30 баллов)	3
	городского уровня (по договорам социального партнерства) свыше 100 зрителей (не более 100 баллов)	5
	городского уровня (по плану управления культуры администрации города Белгорода) до 100 зрителей	8
	городского уровня (по плану управления культуры администрации города Белгорода) свыше 100 зрителей	9
	регионального уровня	10
23.	<i>Концертная программа детского коллектива (не менее 12 номеров) за каждое мероприятие:</i>	
	школьного уровня (не более 10 баллов)	1
	городского уровня (по договорам социального партнерства) до 100 зрителей (не более 30 баллов)	3
	городского уровня (по договорам социального партнерства) свыше 100 зрителей (не более 100 баллов)	5
	городского уровня (по плану управления культуры администрации города Белгорода) до 100 зрителей	8
	городского уровня (по плану управления культуры администрации города Белгорода) свыше 100 зрителей	9

№	Наименование показателя эффективности	Оценочная шкала (в баллах)
	администрации города Белгорода) свыше 100 зрителей регионального уровня	10
24.	<i>Музыкальное сопровождение мероприятия (не более 35 баллов):</i>	
	школьного уровня	3
	городского уровня	7
	регионального уровня	9
25.	<i>Подготовка стипендиатов муниципального уровня и выше (за каждого)</i>	15
26.	<i>Подготовка абитуриентов в высшие и средние профильные учебные заведения:</i>	
	за каждого поступившего по профилю	6
	за каждого поступившего не по профилю	5
	преподавателями теоретических дисциплин	4
27.	<i>Работа в жюри конкурсов:</i>	
	школьного уровня	1
	городского/зонального/регионального уровня и выше	2
28.	<i>Участие в проектной и грантовой деятельности:</i>	
	школьного уровня	5
	муниципального уровня	10
	регионального уровня и выше	15
29.	<i>Подготовка рецензий (не более 5 баллов):</i>	
	за каждую	1
30.	<i>Разработка сценария, презентации:</i>	
	школьного уровня	2
	городского уровня	4
31.	<i>Общественно-значимая работа (не более 20 баллов):</i>	
	за участие в общественно-значимых мероприятиях (за каждое)	0,5
	за выполнение общественно-значимой работы (за каждую)	1

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности за нижеперечисленные работы устанавливаются в следующих размерах от базового должностного оклада педагогического работника.

№	Наименование показателя эффективности	Размер надбавки (в процентах)
1.	<i>Работа с детским учебным коллективом или творческим коллективом преподавателей.</i>	

№	Наименование показателя эффективности	Размер надбавки (в процентах)
	<i>имеющим званием «народный», «образцовый»</i>	
	<i>руководитель коллектива</i>	85
	<i>концертмейстер коллектива</i>	75
2.	<i>Работа в качестве наставника молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом развития (за каждого)</i>	50
3.	<i>Работа молодого специалиста с наставником (при выполнении индивидуального плана развития)</i>	20

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам оценки качества и профессиональной деятельности назначаются приказом директора учреждения на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам, которая устанавливает:

- количество баллов, набранных педагогическими 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. Расчет количества баллов, набранных педагогическими работниками, осуществляется в период с 1 по 15 сентября текущего года.

3.3. Решение комиссии по установлению заработной платы работникам выносится на основании отчета педагогического работника, подписанного им лично, заместителем директора и содержащего сведения о проделанной работе в соответствии с критериями.

Факт ознакомления с результатами работы комиссии по установлению заработной платы работникам заверяется подписью педагогического работника.

3.4. Педагогическим работникам, пребывавшим: в длительном отпуске, в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), 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 момента возобновления трудовых отношений.

3.5. Педагогическим работникам, вновь принятым на основную работу в учреждение, стимулирующие выплаты могут быть назначены в любое

время через 3 месяца 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.

3.6. При установлении стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением, 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 № 5 «Положение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам за подготовку учащихся - победителей и призеров конкурсов».

3.7. Стимулирующие выплаты по п. 17, п. 18 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 п. 3.6. приложения № 3 к настоящему Положению.

3.8. 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.

3.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут быть снижены в следующих случаях:

- за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25% в течение месяца;
- за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50% в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % в течение месяца;
- за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом директора учреждения на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам.

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

3.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, могут назначаться при наличии финансовых средств учреждения.

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

3.13. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

**Директор**



**А.А.Голев**

**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.

1.2. Положение разработано в соответствии с п. 3.11. Перечня стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в приложении № 3 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

**2. Размеры стимулирующих выплат**

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

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

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

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

№	Наименование критериев	Количество баллов
<b>1. Заместители директора (кроме заместителя директора (по административно-хозяйственной части))</b>		
1.	<i>Качественное и 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 адаптированными программами:	
	- не менее 90%	10
	- не менее 80%	8
	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 Общешкольных конференций в соответствии с локальным актом	3
	- отсутствие жалоб родителей	4
	- компетентное разрешение конфликтных ситуаций	3
8.	<i>Организация работы общественных органов, 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 общественный орган	2
9.	<i>Организация функционирования системы внутришкольного контроля качества образования в соответствии с локальным актом и планом работы</i>	10

№	Наименование критериев	Количество баллов
10.	<i>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (не более 10 баллов):</i>	
	- отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на организацию образовательного процесса	10
	- компетентное разрешение конфликтных ситуаций	8
11.	<i>Организация проведения промежуточной и итоговой аттестаций учащихся в соответствии с локальным актом</i>	8
12.	<i>Своевременное информирование и подготовка школьной документации к проведению аттестации преподавателей на соответствие должности в соответствии с локальным актом</i>	8
13.	<i>Подготовка документации к аттестации преподавателей на квалификационную категорию:</i>	
	- за каждого	1
14.	<i>Создание условий для непрерывного повышения квалификации педагогических работников:</i>	
	- 4 и более мероприятий	5
	- от 1 до 3 мероприятий	3
15.	<i>Подготовка учащихся для участия в конкурсах различного уровня (% участников к общей численности учеников):</i>	
	- 10% и более	5
	- 5-9%	4
	- 1-4%	3
16.	<i>Высокий 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
17.	<i>Подготовка и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы и 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
18.	<i>Подготовка и проведение конкурсов и выставок учащихся и преподавателей в учреждениях города и за его пределами:</i>	
	- 10 и более мероприятий	5

№	Наименование критериев	Количество баллов
	- менее 10 мероприятий	4
19.	<i>Участие в проектной и грантовой деятельности:</i>	
	- участие в проекте (за каждый)	1
	- руководство проектом (за каждый)	3
	- подготовка гранта (за каждый)	5
<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
	- систематическое проведение текущих и генеральных уборок помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	8
	- проведение запланированных профилактических мероприятий в полном объеме	2
	- устранение неполадок в работе систем жизнеобеспечения	4
	- своевременное устранение предписаний Роспотребнадзора	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>Проведение ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году:</i>	
	- своевременное и в полном объеме	12
	- своевременное, в объеме не менее 80%	10
5.	<i>Проведение запланированных ремонтных работ:</i>	

№	Наименование критериев	Количество баллов
	- своевременное и в полном объеме	12
	- своевременное, в объеме не менее 80%	10
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>Своевременное и правильное оформление 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>Систематический контроль работы контрактного управляющего, в том числе за своевременным оформлением документации на проведение закупок</i>	8
12.	<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
13.	<i>Сохранность и пополнение материально-технической базы учреждения в соответствии с планом работы:</i>	
	- 100%	10
	- не менее 90%	8
	- не менее 80%	6
14.	<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

№	Наименование критериев	Количество баллов
15.	<i>Эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, эффективность разрешения организационных конфликтов (не более 20 баллов):</i>	
	- отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на деятельность обслуживающего персонала	10
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся на деятельность обслуживающего персонала	10
	- компетентное разрешение конфликтных ситуаций	8
16.	<i>Прием школы к новому учебному году и работе в осенне-зимний период (с подписанием акта в установленный срок)</i>	15

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты заместителям директора за особые условия труда и эффективность работы устанавливаются приказом директора учреждения по решению комиссии по установлению заработной платы работникам на основании представления заместителей директора в виде ежемесячных надбавок по итогам качественных показателей работы учреждения за предшествующий учебный год (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. Стимулирующие выплаты вновь назначенным заместителям директора за особые условия труда и эффективность работы устанавливаются приказом директора учреждения на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам в установленном порядке, при условии успешной реализации в школе критериев, определяющих особые условия труда и эффективность работы.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора могут быть снижены в следующих случаях:

- за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25% в течение месяца;
- за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50% в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % в течение месяца;
- за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом директора учреждения на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам.

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

**Директор**



**А.А.Голев**

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

**1. Общие положения**

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 15% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам административно-управленческого (за исключением директора), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с п. 3.16. Перечня стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в Приложении № 3 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

**2. Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам, входящим в административно-управленческий (за исключением директора), учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (далее – работники), по результатам оценки качества и профессиональной деятельности исчисляются от базового должностного оклада и устанавливаются по следующим основаниям:

№	Наименование основания выплаты	Размер выплаты (в процентах)
<b>1. Административно-управленческий персонал</b>		
1.	Выполнение работы сверх утвержденного плана учреждения	до 100
2.	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей	до 100

№	Наименование основания выплаты	Размер выплаты (в процентах)
<b>2. Учебно-вспомогательный персонал</b>		
1.	Выполнение работы сверх утвержденного плана учреждения	до 100
2.	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей	до 100
<b>3. Обслуживающий персонал</b>		
1.	Выполнение работы сверх утвержденного плана учреждения	до 100
2.	Выполнение дополнительной работы сверх должностных обязанностей	до 100

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты административно-управленческому (за исключением директора), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу по результатам оценки качества и профессиональной деятельности устанавливаются приказом директора учреждения по решению комиссии по установлению заработной платы работникам на основании представления работников в соответствии с установленными основаниями оценки качества и профессиональной деятельности.

3.2. Стимулирующие выплаты за счет фонда стимулирования административно-управленческому (за исключением директора), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу назначаются ежемесячно по результатам работы за предшествующий календарный месяц.

3.3. Стимулирующие выплаты назначаются работникам по основной должности.

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

3.5. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

Директор



А.А.Голев

**Положение  
об установлении стимулирующих выплат  
работникам учреждения  
за счет фонда материального поощрения работников**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет условия назначения и размеры стимулирующих выплат педагогическим и руководящим работникам (за исключением директора), административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения за счет фонда материального поощрения, формируемого в размере 2% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам работников учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с п. 6.3. Перечня иных поощрительных выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в Приложении № 6 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

**2. Порядок и размеры установления премий**

2.1. Премирование работников производится:

- по результатам основной деятельности учреждения за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
- по другим основаниям.

2.2. Премирование работников по результатам основной деятельности учреждения за определенный период производится на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам и устанавливается приказом директора учреждения, в котором указываются показатели премирования и размеры премий по каждому работнику.

При премировании могут учитываться:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

Премирование работников по результатам основной деятельности учреждения за определенный период осуществляется по следующим показателям:

#### 2.2.1. Педагогическим работникам за:

- непосредственное участие и результативность в реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, а также грантовой деятельности;

- за результативность участия в инновационной деятельности, ведение научной работы;

- внедрение новых технологий, в том числе информационных;

- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- иные результаты работы.

#### 2.2.2. Заместителям директора (кроме заместителя директора (по административно-хозяйственной части)) за:

- результативность управленческих решений;

- качественную организацию работы органов, участвующих в управлении учреждения;

- поддержку благоприятного психологического климата в коллективе;

- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;

- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- иные результаты работы.

#### 2.2.3. Заместителю директора (по административно-хозяйственной части) за:

- результативность управленческих решений;

- оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов учреждения;

- иные результаты работы.

#### 2.2.4. Работникам учебно-вспомогательного персонала за:

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

- проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;

- иные результаты работы.

#### 2.2.5. Работникам обслуживающего персонала за:

- участие в благоустройстве прилегающей территории;

- участие в устранении последствий стихийных бедствий, аварийных и чрезвычайных ситуаций;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических

неполадок;

– иные результаты работы.

2.3. Премирование работников по итогам выполнения особо важных и срочных работ производится на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам и устанавливается приказом директора учреждения, в котором указываются показатели премирования и размеры премий по каждому работнику.

2.4. Премирование работников по другим основаниям производится на основании решения комиссии по установлению заработной платы работникам и устанавливается приказом директора учреждения, в котором указываются показатели премирования и размеры премий по каждому работнику.

Выплата премий по другим основаниям может осуществляться в следующих случаях:

– при подготовке учреждения к учебному году;

– при устранении последствий стихийных бедствий, аварийных и чрезвычайных ситуаций;

– при подготовке и проведении международных, всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, концертов и выставок.

– знаменательные события или юбилеи в жизни страны и трудового коллектива учреждения (Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, 9 мая, День города, День учителя, День бухгалтера, День кадровика, День водителя, День библиотекаря, юбилей образовательного учреждения и т.п.) и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет);

– за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

– за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

– за награждение почетной грамотой управления культуры администрации города Белгорода;

– за награждение благодарностью управления культуры администрации города Белгорода.

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

2.6. Выплаты премий осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

### 3. Порядок и размеры установления материальной помощи

3.1. Материальная помощь – выплата единоразового характера, установленная с целью оказания социальной помощи работникам.

3.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника по приказу директора учреждения.

3.3. Материальная помощь в размере базового должностного оклада выплачивается работнику в связи с его бракосочетанием, рождением ребенка.

3.4. В случае трудного материального положения, связанного с затратами на личное лечение, смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети), вопрос о размере материальной помощи решается в индивидуальном порядке. В случае смерти работника учреждение имеет право оказывать материальную помощь родным, близким.

3.5. Администрация школы имеет право поздравлять вышедших на пенсию ветеранов школы со знаменательными датами, юбилеями, оказывать материальную помощь, в связи с необходимостью лечения, трудным материальным положением, в случае смерти оказывать материальную помощь родным, близким.

3.6. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии финансовых средств учреждения.

Директор



А.А.Голев

## Положение об установлении индикатора эффективности и оценки труда работников

### 1. Общие положения

1.1. Положение определяет критерии в соответствии с индикатором эффективности и оценки труда и размеры стимулирующих выплат работникам при условии начисления работникам заработной платы менее 8046 рублей при полной занятости и выполнении качественных показателей работы по критериям оценки, финансируемых из фонда заработной платы учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с п. 3.19. Перечня стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим и другим работникам образовательных учреждений города Белгорода, утвержденного в приложении № 3 к решению Совета депутатов города Белгорода от 23 сентября 2008 года № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

### 2. Размеры стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты при условии начисления работникам заработной платы менее 8046 рублей при полной занятости и выполнении качественных показателей работы по критериям оценки в соответствии с индикатором эффективности и оценки труда по должностям устанавливаются дифференцированно по должностям в размере до 62% базового должностного оклада работника.

2.2. Индикатор эффективности и оценки труда работников включает в себя следующие критерии:

- выполнение должностных обязанностей в полном объеме (с выполнением всех функций должностной инструкции);
- качественное выполнение должностных обязанностей, направленное на достижение цели работы по должности в соответствии с должностной инструкцией (обслуживание людей, обеспечение работы оборудования, чистоты в помещении, ведение документации и т.д.);
- поддержание в чистоте рабочего места (зоны), бережное отношение к имуществу и оборудованию;
- экономное (рациональное) расходование материалов для работы;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, режима работы;
- оперативное выполнение срочных заданий руководства.