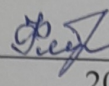
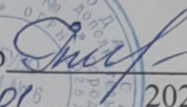


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 6" ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

Мнение профсоюзного комитета
Учено

Председатель  Н.В. Филиппова
"14" 01 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  Г.Н. Шпакова
"14" 01 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
"Детская школа искусств №6" города Смоленска**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 6" города Смоленска (далее - учреждение), и определяет:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда работников учреждения;
- порядок оплаты труда заместителей руководителей учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- порядок, виды и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и системы премирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого соглашения, заключенного между Администрацией города Смоленска и Смоленской областной организацией общероссийского профессионального союза работников культуры;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- ПКГ, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- размеров минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения по ПКГ;

- мнения профсоюзного комитета.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными актами Правительства Смоленской области, Администрации города Смоленска, Смоленского городского Совета, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из бюджета города Смоленска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована для осуществления выплат материальной помощи, премиальных выплат по итогам

работы и единовременных выплат в соответствии с разделом 7 настоящего Положения в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 (далее – Указ Президента РФ).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждений, их конкретные размеры устанавливаются в соответствии пунктами 7.5, 7.6 настоящего Положения.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников учреждения за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ в той же должности.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником учреждения с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, предусмотренных в Указе Президента РФ.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности работников учреждений.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического, административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %.

2. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Заработная плата заместителей руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

2.3. Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников учреждения, на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. В пределах фонда оплаты труда заместителям руководителей учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи для заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии пунктами 7.5, 7.6 настоящего Положения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

По основной должности заработная плата заместителя руководителя не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням ПКГ и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов рабочих и служащих общепромышленных должностей и профессий устанавливаются настоящим Положением с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации города Смоленска от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска».

Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями № 2, 3 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделам 4, 5 настоящего Положения.

4. ПОРЯДОК, ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Порядок, виды и размер выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, трудовым договором и выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, трудовым договором и приказом руководителя учреждения;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, составляет не более 100 % должностного оклада работника и устанавливается приказом руководителя учреждения.

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

5) оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дополнительного образования в области культуры и искусства, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относятся следующие выплаты:

- за руководство творческими коллективами – 5%;
- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с наставничеством – 5 %;
- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с методической деятельностью – 5%.

Конкретный размер указанных выплат, порядок и условия их назначения определяется по соглашению сторон, устанавливаются трудовым договором и приказом руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера, установленные работникам в соответствии с настоящим пунктом, производятся сверх минимального размера оплаты труда и не включается в доплату до минимального размера оплаты труда.

Размер выплаты устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда на календарный год.

4.3. При наличии оснований для применения двух и более выплат компенсационного характера выплата определяется по каждому основанию, размеры выплат суммируются.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера могут быть изменены или отменены приказом руководителя учреждения, в зависимости от результатов труда работника и (или) в связи с изменением условий труда.

4.5. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК, ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к повышению качества выполняемой работы, их поощрения за выполненную работу, а также с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за стаж работы, выслугу лет;
- выплата за наличие высшего образования;

- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые);
- единовременные выплаты (к юбилейным датам работника, учреждения: 50 лет и далее каждые 5 лет, в случае награждения работника Почетной грамотой Администрации города Смоленска, к общегосударственным и профессиональным праздникам, материальная помощь и т. д.).

5.2. Выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается в процентах от должностных окладов работников учреждения и выплачивается по всем должностям в следующих размерах:

- первая – 10 %;
- высшая – 20 %.

5.3. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от должностных окладов работников учреждения и выплачивается по всем должностям в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 5 %;
- от 3 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 20 лет – 20 %;
- свыше 20 лет – 25 %.

При расчете педагогического стажа стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждения, приведенным в приложении № 4 к настоящему Положению.

5.4. За наличие высшего образования выплата производится по всем должностям в размере 15 % от должностных окладов работников учреждения.

5.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается.

Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается.

Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения, установленными в соответствии с приложениями № 5, 6 к настоящему Положению, в процентах к должностному окладу (для административно-управленческого персонала) и в абсолютном размере (для педагогических работников) на основании приказа руководителя учреждения.

5.6.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ административно-управленческого персонала определяется исходя из количества набранных баллов по критериям оценки эффективности (в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению) и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается по следующему принципу:

1 балл равен 1 % от должностного оклада работника учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ административно-управленческого персонала учреждения определяются один раз в полугодие. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения, но не более одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда. Выплата производится ежемесячно.

5.6.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ педагогических работников определяется исходя из количества набранных баллов по критериям оценки эффективности (в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению) и цены одного балла.

Общая сумма баллов по всем критериям оценки качества выполняемой работы верхним пределом не ограничена.

Оценка качества работы педагогических работников учреждения производится ежемесячно.

Размер указанной выплаты рассчитывается путем умножения общего количества баллов, набранных каждым педагогическим работником, на цену одного балла. Цена одного балла устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ педагогических работников устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Выплаты за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени производятся только при условии соответствия награды (звания, степени) профилю учреждения:

- надбавка за государственные и ведомственные награды, звания (при соответствии награды/звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук по профилю учреждения – 7000 рублей;
- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения – 3000 рублей;
- за почетное звание в соответствии с профилем учреждения – 3000 рублей.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника учреждения. Показатели эффективности деятельности работника учреждения формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в размере до 50 % должностного оклада за достижение высоких показателей, качества и объема оказываемых муниципальных услуг, за выполнение поручений руководителя учреждения, повышающих авторитет и имидж учреждения, с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач. В случае недобросовестного или несвоевременного исполнения поручений руководителя учреждения выплата в размере 20 % снимается.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.9. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением.

Предельный размер премиальных выплат по итогам работы не может превышать двух должностных окладов работника учреждения.

Размер премиальных выплат устанавливается приказом руководителя учреждения в фиксированной сумме или в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения.

Выплаты производятся в следующем за отчетным месяцем или кварталом месяце (ежемесячная, ежеквартальная премия), в декабре текущего года (годовая премия).

5.10. Работникам учреждения могут быть установлены единовременные выплаты (к юбилейным датам работника, учреждения: 50 лет и далее каждые 5 лет, в случае награждения работника Почетной грамотой Администрации города Смоленска, к общегосударственным и профессиональным праздникам, материальная помощь и т. д.).

Единовременные выплаты устанавливаются работникам учреждения в размере, не превышающем размер должностного оклада, в фиксированной сумме или в процентном отношении к должностному окладу работника и оформляются приказом руководителя учреждения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 5.9, 5.10 настоящего Положения производятся за счет экономии фонда оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.12. При наличии оснований для применения двух и более выплат стимулирующего характера выплата определяется по каждому основанию, размеры выплат суммируются.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки их труда.

Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии их оценки устанавливаются в соответствии с приложениями № 5, 6 к настоящему Положению.

При разработке показателей эффективности деятельности работников учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- непосредственное участие в проектах по грантам, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, большим контингентом обучающихся;
- участие педагогического работника в разработке и реализации дополнительных предпрофессиональных программ и дополнительных общеразвивающих программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника учреждения в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.14. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера рассчитывается с учетом предусмотренного для них настоящим Положением, порядка и устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения. Выплаты производятся в пределах выделенных лимитов фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5.15. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, определяемые в процентах к окладу работника, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Изменение размера выплат стимулирующего характера производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем

право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении государственной или ведомственной награды – со дня представления соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

5.16. Выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, основным работникам, работающим на полную ставку и более, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), определенному приложениями № 2, 3 к настоящему Положению, исходя из размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

При увеличении объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с установленными нормами часов за ставку заработной платы выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), определенному приложением № 2 к настоящему Положению, исходя из установленного размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета, и конкретизируются в трудовом договоре работника учреждения.

5.17. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом фактически отработанного времени в период, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы с обучающимися, находящимися на длительном лечении в учреждении, осуществляющем обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей образовательных организаций – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

6.2. Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях		
	доктор наук	кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях, реализующих образовательные программы дополнительного образования	0,08	0,06	0,04

Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных разделом 3 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для кандидатов наук.

3. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

7. Порядок формирования и использования экономии фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Экономия фонда оплаты труда учреждения за счет средств, бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее - экономия фонда оплаты труда), исчисляется как разница между плановыми средствами на оплату труда работников учреждения за соответствующий период и фактически начисленными суммами за этот же период.

7.2. За счет средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения могут производиться следующие виды выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты;
- материальная помощь.

7.3. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы и единовременных выплат устанавливаются в соответствии с пунктами 5.9, 5.10 настоящего Положения

7.5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака работника учреждения (первый брак) в размере 5000 рублей;
- в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребенка в размере 10000 рублей на каждого ребенка работника учреждения;
- в связи со смертью близких родственников работника учреждения, перечень которых установлен действующим законодательством Российской Федерации (супруг/супруга, отец/мать, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), родные братья/сестры), в размере 10000 рублей;
- в связи с необходимостью лечения работника учреждения (платные медицинские операции, приобретение дорогостоящих медикаментов) в размере 5000 рублей;
- в случае утраты или повреждения личного имущества работника учреждения в результате несчастного случая (пожар, стихийное бедствие, авария, хищение имущества) в размере 5000 рублей;
- в связи со смертью (гибелью) работника учреждения в период его работы в размере 10000 рублей.

7.6. Выплата материальной помощи работникам учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для ее получения.

Материальная помощь в связи со смертью (гибелью) работника учреждения выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

7.7. При отсутствии средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения, выплаты, установленные пунктом 7.2 настоящего Положения, могут быть произведены за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников учреждения, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки работников учреждения по форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

8.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 % фонда оплаты труда.

8.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

8.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, который устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

8.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Смоленска, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Все выплаты производятся в пределах выделенных лимитов денежных средств на выполнение муниципального задания.

Приложение № 1
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждений, относимых
к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
Директор; заместитель директора; заместитель директора по учебной работе	Гардеробщик, делопроизводитель, заведующий хозяйством, настройщик – ремонтник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных и производственных помещений

Приложение № 2
к Положению

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
педагогических работников учреждения

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - единая расчетная величина - должностной оклад 22 440 рубля			
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	-	22 440
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,01	22 665
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,02	22 889
4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,03	23 114

Приложение № 3
к Положению

РАЗМЕРЫ
должностных окладов (ставок заработной платы) работников,
относимых к вспомогательному персоналу

N п/п	Должность	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1.	Гардеробщик	4845
2.	Делопроизводитель	4845
3.	Заведующий хозяйством	6719
4.	Настройщик-ремонтник	5896
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	4845
6.	Сторож	4845
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	4845

Приложение № 4
к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников учреждения

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние профессиональные организации, учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, концертмейстеры, музыкальные руководители, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методист
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководители, консультанты, главные специалисты, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы учреждений, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров педагогических работников учреждений	штатные преподаватели, руководители, методисты, а также другие должности специалистов, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные организации	руководители, заместители руководителей, преподаватели, методисты

Приложение 5
к Положению

**Показатели эффективности и критерии оценки работы
административно-управленческого персонала учреждения**

№ п/п	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
I. Выполнение показателей основной деятельности учреждения			
1	Выполнение государственного (муниципального) задания	Степень выполнения учреждением муниципального задания, %	100% - 20 баллов 95 - 99% – 10 балла менее 95% – 0 баллов
2	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения	Степень выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, %	100% - 15 баллов 95 - 99% – 10 балла менее 95% – 0 баллов
3	Выполнение учебных планов	Отсутствие (наличие) случаев нарушения выполнения учебных планов	Отсутствие случаев - 10 баллов Наличие случаев - 0 баллов
4	Эффективность распределения учебной нагрузки	Отсутствие (наличие) вакансий	Отсутствие вакансий – 10 балла Наличие вакансий - 0 балла
5	Организация и проведение творческих мероприятий	Доля фактически проведенных мероприятий от планового значения, %	100 % - 15 баллов 90% - 10 баллов Менее 90% - 0 баллов
6	Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения	Принятие участия в разработке локальных нормативных актов учреждения, да (нет)	Да - 10 баллов Нет - 0 баллов
II. Выполнение показателей финансово-экономической деятельности учреждения			
7	Ведение плана финансово-хозяйственной деятельности и плана закупок без замечаний и ошибок	Отсутствие (наличие) ошибок и замечаний при ведении плана ФХД и плана закупок	Отсутствие ошибок- 10 баллов Наличие ошибок - 0 баллов
8	Обеспечение достижения показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения	Степень достижения показателей соотношения средней заработной платы работников организации, %	95% и более – 20 баллов 90-95% – 10 баллов менее 90% - 0 баллов
9	Выполнение плана поступлений от приносящей доход деятельности	Степень выполнения плана поступлений от приносящей доход деятельности, %	Более 100 % -20 баллов 90-100% - 15 баллов Менее 90% - 5 баллов
10	Рациональное расходование средств от приносящей доход деятельности	Доля средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, %	До 50% - 20 баллов Более 50% - 10 баллов
III. Выполнение показателей по информационной деятельности			
11	Размещение информации об учреждении	Своевременное размещение информации на официальном сайте www.bus.gov.ru	Выполнение -15 баллов Не выполнение - 0 баллов
12	Соответствие размещенной и обновляемой на сайте учреждения информации требованиям нормативных правовых актов	Своевременное обновление информации на сайте общеобразовательной организации	Выполнение -15 баллов Не выполнение- 0 баллов

13	Размещение информации об учреждении	Своевременное размещение информации на официальном сайте учреждения и в социальных сетях	Выполнение -15 баллов Не выполнение - 0 баллов
14	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности	Своевременное предоставление отчетности	Выполнение -15 баллов Не выполнение - 0 баллов
IV. Выполнение прочих показателей деятельности учреждения			
15	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Своевременное предоставление декларации о потреблении энергетических ресурсов	Выполнение - 10 баллов Не выполнение - 0 баллов
16	Выполнение требований охраны труда	Отсутствие замечаний по охране труда со стороны проверяющих органов	Отсутствие замечаний – 10 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
17	Выполнение требований пожарной безопасности	Отсутствие замечаний по пожарной безопасности со стороны проверяющих органов	Отсутствие замечаний – 10 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
18	Исполнение предписаний контролирующих органов	Своевременное исполнение предписаний контролирующих органов	Выполнение - 10 баллов Не выполнение - 0 баллов
19	Качественное и оперативное исполнение особо важных и особо срочных поручений и заданий руководители или вышестоящей организации	Отсутствие (наличие) замечаний	Отсутствие замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – 10 баллов
20	Повышение квалификации и обучение по дополнительным программам	Прохождение курсов повышения квалификации и дополнительного образования с получением удостоверения или иных документов	Да - 15 баллов Нет - 0 баллов
V. Показатели исполнительской дисциплины			
21	Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	Неоднократность совершения проступка	Отсутствие взысканий – 5 балла Наличие взысканий – 0 баллов
22	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Отсутствие (наличие) жалоб	Отсутствие жалоб - 5 баллов Наличие жалоб - 0 баллов
23	Отсутствие штрафов за нарушение условий заключенных контрактов	Отсутствие (наличие) штрафов	Отсутствие штрафов - 5 баллов Наличие штрафов - 0 баллов
		Всего (максимально)	300 баллов

Приложение № 6
к Положению

**Показатели эффективности и критерии оценки работы
педагогических работников учреждения**

№ п/п	Критерии	Показатель	Кол-во баллов
I.Результативность деятельности педагогического работника			
1.	Результативность уровня учебных достижений обучающихся	Доля всех обучающихся, закончивших учебный год на «хорошо» и «отлично»	За 100 % - 15 баллов За 98 % - 10 баллов За 95 % - 5 баллов
2.	Результаты промежуточной и итоговой аттестации	Доля обучающихся у данного преподавателя (%), имеющих по предметам оценки «хорошо» и «отлично» по результатам экзаменов	Индивидуальные более 60 % - 15 баллов 50-60 % - 10 баллов групповые 70-80 % - 15 баллов
3.	Результаты сохранения контингента обучающихся	Доля всех обучающихся	100% - 20баллов 80-90 % - 10 баллов 70-80 % - 5 баллов
4.	Результаты поступления выпускников в профессиональные образовательные учреждения	Доля всех выпускников (%) за каждого	ВПО - 15 баллов СПО - 10 баллов
5.	Формирование благоприятных психологических условий преподавателем для образовательного процесса	Отсутствие подтвержденных фактами письменных жалоб на преподавателя со стороны родителей обучающихся по поводу его профессиональной деятельности	Нет жалоб - 10 баллов Обоснованные - 5 баллов
II. Результативность деятельности педагогического работника по формированию достижений обучающихся			
6.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, выставках, научно-практических конференциях в сольных номинациях	Количество (чел.) обучающихся победителей: лауреат (I, II, III место), дипломант (I, II, III место) баллы за каждого обучающегося	Международный - 20 баллов Областной - 15 баллов Муниципальный - 10 баллов
7.	Результативность участия коллективов в конкурсах, фестивалях, выставках, научно-практических конференциях и т.п.	Количество коллективов, баллы за каждого	Международный - 20 баллов Всероссийский- 15 баллов Областной - 10 баллов Муниципальный - 5 баллов
8.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях, проектах, концертах и др.	Количество (человек) за каждого	Областной - 15 баллов Городской - 10 баллов Общешкольный - 5 баллов

III. Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника			
9	Инновационное творчество педагогического работника	Разработка и внедрение авторских программ, разработка дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих общеобразовательных программ в области искусств	Авторская - 20 баллов ДПОП - 15 баллов
10.	Качество разработки и реализация рабочих программ	Наличие рабочей программы	Наличие - 15 баллов Не выполнение - 0 баллов
11.	Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта.	Количество публикаций (методические или нотных сборники) - (реквизиты публикаций):	Областной - 20 баллов Муниципальный - 10 баллов
12.	Проведение или участие педагогических работников в открытых уроках, мастер-классах, семинарах, конференциях и других мероприятиях	Количество мероприятий	Областной - 15 баллов Муниципальный - 10 балла Общешкольный - 5 баллов
13.	Результат участия обучающихся в открытых уроках, мастер-классах, семинарах, конференциях и других мероприятиях	Количество (человек) за каждого	Областной - 15 баллов Муниципальный - 10 баллов Общешкольный - 5 баллов
14.	Повышение педагогического мастерства	Прохождение курсов повышения квалификации с получением удостоверения или иных документов,	Семинар - 10 балл Дистанционное - 5 баллов Курсы повышения квалификации - 15 баллов
IV. Результативность исполнительского и профессионального мастерства педагогического работника			
15.	Результативность собственной педагогической деятельности	Победа (I, II, III, победитель, лауреат, дипломант, финалист) в профессиональных конкурсах разных уровней	Всероссийский - 20 баллов Областной - 15 баллов Муниципальный - 10 баллов
16.	Результативность профессионального мастерства	Сольные концерты, выступления	Областной - 20 баллов Муниципальный - 10 балла Общешкольный - 5 баллов
17.	Результативность подготовки обучающихся	Благодарственное письмо, грамота за подготовку обучающегося к различным видам конкурсов, фестивалей, выставок	За каждое - 15 баллов
V. Соблюдение исполнительской дисциплины			
18.	Выполнение правил внутреннего распорядка	Наличие опозданий, самовольный и преждевременный уход с работы, прогул	Без замечаний - 5 баллов Наличие замечаний - минус 5 баллов

19.	Выполнение правил охраны труда, техники безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту	За каждый вид	Без замечаний - 5 баллов Наличие замечаний - минус 5 баллов
20.	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременная сдача отчётов, рабочих программ, журналов, личных дел обучающихся	Без нарушений - 10 балла За нарушение - минус 5 баллов

(форма)
ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
работников учреждений

на _____ ГОД _____

п/ п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) <1>	Наличие квалификационной категории <2>	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю <3>	Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышений <4>	Индивидуальные и групповые занятия		Итого педагогическая заработная плата в месяц	Итого концертмейстерская заработная плата	Дополнительная оплата за вредные условия труда	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты	Итого заработная плата	Выпускники учебных заведений
								Число часов в неделю	Заработная плата в месяц							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Директор _____