

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МАУДО «СДМХШ»
Перегудова С.И. Перегудова
«09» октября 2015г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО «СДМХШ»
О.В. Вяхирева

«09» октября 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ И АДМИНИСТРАТИВНО -
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО АУТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «СЫКТЫВКАРСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНО-
ХОРОВАЯ ШКОЛА»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» (в редакции от 10.04.2013 №4/1182);
- Постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МО ГО «Сыктывкар» (в редакции от 09.08.2012 № 8/2934);
- Постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 № 9/3777 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МО ГО «Сыктывкар» (в редакции от 11.04.2013 №4/1224);
- Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сыктывкарская детская музыкально-хоровая школа» (далее — «Школа») и распространяется на работников, осуществляющих в школе трудовую деятельность на основании трудовых договоров, а также на условиях совместительства и совмещения (далее — работники).

1.3. Настоящее Положение действует с 01 марта 2014 г.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ

2.1. Заработная плата работника школы включает в себя:

- должностной оклад;
- повышения должностного оклада;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (в т.ч. надбавка за выслугу лет).

2.2. Заработная плата работника, полностью отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также с учетом районного коэффициента и северной надбавки не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законодательством (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. не ниже 5205 рублей в месяц). Заработная плата работника, полностью отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также с учетом районного коэффициента и северной надбавки предельными размерами не ограничивается.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

2.4. Преподавателям и концертмейстерам школы, оплата труда исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки с учетом квалификационной категории согласно тарификационных списков.

2.5. Изменение размера должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников школы производится при присвоении квалификационной категории — с дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.6. Выплаты премий, доплат и надбавок производятся с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

2.7. Заработная плата выплачивается 25-го числа каждого месяца — аванс, 10-го числа каждого месяца производится окончательный расчет.

2.8. Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевые счета работников причитающихся за отработанный период сумм.

2.9. При выплате заработной платы администрация школы в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

2.10. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ

В школе устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) работников осуществляющего трудовую деятельность по должностям руководителя, специалиста или служащего, и профессий рабочего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1. Должностные оклады руководящих (заместителей директора, заведующих начальников и др.) работников школы, установлены по I группе по оплате труда руководителей.

3.2. Должностные оклады административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	8200
2.	Заместитель директора по концертно-внеклассной работе	8200
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	8200

4.	Заведующий вокально-хоровым отделением	6030
5.	Заведующий инструментальным отделением	6030
6.	Заведующий методическим отделом	6860
6.	Главный бухгалтер	8200
7.	Заместитель главного бухгалтера	7380
8.	Ведущий бухгалтер	4890
9.	Бухгалтер I категории	4260
10.	Начальник отдела кадров	6600
11.	Заведующий хозяйством	4000
12.	Секретарь учебной части	3505
13.	Библиотекарь	5580
14.	Настройщик пианино и роялей	6875
15.	Педагог-организатор	6860
16.	Концертмейстер ансамбля «Югд кодзув»	6860

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников школы

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Преподаватель	6860
2.	Концертмейстер	6860

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) рабочих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Слесарь-электрик	3435
2.	Слесарь-сантехник	3435
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	3435
4.	Гардеробщик	3245
5.	Вахтер	3305
6.	Сторож	3305
7.	Уборщик помещений	3305
8.	Уборщик территории	3305
9.	Кладовщик	3305

4. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКАМ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Педагогическим работникам, перечисленным в пункте 3.3 раздела 3 настоящего Положения, за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	5 % 20 % 30%

2.	Руководителям и педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания («Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник Российской Федерации», другие почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия профилю образовательного учреждения)	10 %
----	---	------

По вновь присвоенным квалификационным категориям, а также по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня предоставления подтверждающих документов.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по данному основанию, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы тарифных ставок).

5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Выплатами компенсационного характера являются:

- Доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

- Доплаты молодым специалистам школы.

5.1. Доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.1.1. Доплата *за работу в ночное время* устанавливается за каждый час работы ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере — **35 %** к должностному окладу окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

5.1.2. Доплата *при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника* без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в соответствии Приложением № 1 или по соглашению сторон.

5.1.3. Доплата *за сверхурочную работу* устанавливается за первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

5.1.4. Доплата *за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* 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.

5.2. Доплата работникам школы *за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей*, устанавливается к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в соответствии с Приложением № 1.

5.3. Доплата молодым специалистам.

5.3.1. **Молодым специалистам**, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам)
— имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в школу	25 %
— имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с <u>отличием</u> и прибывшем на работу в школу	30 %

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в школе по профилю полученного образования.

5.3.2. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев:

— педагогических работников за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

5.3.3. Доплата молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в школу, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

5.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в школу в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

5.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) форме с работой в школе (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в школе в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.3.6. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую или преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы

6.1. Надбавки *за выслугу лет* устанавливаются специалистам и служащим школы следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5 %
от 5 до 10 лет	10 %
от 10 до 15 лет	15 %
свыше 15 лет	20 %

6.1.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

6.1.2. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату по п. 5.3.

6.1.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются периоды работы, перечисленные в пункте 5 приложения № 4, утвержденного Постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 № 10/4113 «О оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» редакциях.

6.1.4. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера. Работникам, выполняющим педагогическую или преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

6.2. Надбавки *за качество выполняемых работ* устанавливаются работникам школы в соответствии с Приложением № 2 в размере до 200 % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

6.3. *Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливаются работникам школы в соответствии с:

- Положением «О показателях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сыктывкарская детская музыкально-хоровая школа» для педагогических работников;

- Приложением № 3 для заместителей директора, административного персонала, технического персонала в размере:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 150 %
2.	Другие работники	до 150 %

6.4. Премияльные выплаты.

Премирование работников производится в целях повышения ответственности материальной заинтересованности работников в выполнении возложенных на них задач и достижения работниками высоких результатов в своей деятельности.

6.4.1. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.4.2. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебно-четверти) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора.

6.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6.4.4. Основные показатели премирования устанавливаются в соответствии с Приложением № 4.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, а также за счет внебюджетных средств, школа может оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- платное лечение сотрудника, приобретение дорогостоящих медикаментов;
- в связи с юбилейными датами работника (50, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет);
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- к ежегодному отпуску;
- и в других исключительных случаях.

7.2. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

7.3. Материальная помощь выделяется по личному заявлению работника, по приказу директора школы. В приказе на оказание материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

8. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ

8.1. Заместителям руководителя (директора) школы устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее — коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников (человек)	Коэффициент кратности
1.	До 50 (включительно)	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 4,5

8.2. Коэффициентами кратности для заместителей руководителя (директора) школы является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (заместитель директора) к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства.

8.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников школы, а также заместителей руководителя (директора) школы, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплат компенсационного характера и

выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

8.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 8.1. настоящего Порядка.

9. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА

9.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

9.3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Ограничение размера удержаний из заработной платы

9.4.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 30 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

9.4.2. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

9.4.3. Ограничения, установленные статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, другие ограничения предусмотренные настоящей статьей. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

9.4.4. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом (статья 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ, в редакциях) не обращается взыскание.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Другие условия и особенности оплаты труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. Все изменения в условиях оплаты труда производятся в строгом соответствии действующим законодательством.

10.3. Настоящее Положение должно быть доведено до сведения работников школы по росписи.

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ И АДМИНИСТРАТИВНО –
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАОУДОД «СДМХШ»**

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:		
1.1.	выполнение работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей) и др.	По дополнительному соглашению сторон
1.2.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	По дополнительному соглашению сторон
2. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей:		
2.1.	За проведение внеклассной работы	до 50 %
2.2.	Преподавателям за проверку нотных тетрадей (доплата устанавливается пропорционально учебной нагрузке)	до 15 % (доплата устанавливается пропорционально учебной нагрузке)
2.3.	За обслуживание вычислительной техники преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом музыкальной информатики за каждый работающий компьютер (при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера)	до 5% за единицу
2.4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	до 10%
2.5.	За руководство методическими и предметными комиссиями	до 15%
2.6.	За руководство методическими объединениями	до 15%
2.7.	Работникам школы за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15 %
2.8.	За выполнение обязанностей уполномоченного по делам ГО, за работу по противодействию терроризму	до 10%
2.9.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно	до 10%

**«Об оплате труда и материальном стимулировании
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ И АДМИНИСТРАТИВНО
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАОУДОД «СДМХИ»**

Перечень и размеры надбавок за качество выполняемых работ

Выполняемая работа		Размеры допла
1.	Создание репертуарных сборников, переложений и аранжировок для ансамблей, оркестров, хоровых коллективов	до 100% к оклад
2.	Руководство творческим коллективом (ансамбли, оркестры, хоры) по результату и качеству	до 100% к оклад
3.	Исполнительская деятельность преподавателей	до 100% к оклад
4.	Издательская деятельность (написание, подготовка к изданию методических трудов и материалов)	до 100% к оклад
5.	Создание литературных материалов для издания буклетов, программ, аналитических статей в периодических изданиях	до 100% к оклад
6.	Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся, отсутствие отсева	до 100% к оклад
7.	Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся отделения платных образовательных услуг	до 100% к оклад
8.	Высокий качественный уровень образования на отделении платных образовательных услуг	до 100% к оклад
9.	Высокий уровень организации работы структурных подразделений школы	до 100% к оклад
10.	Работникам, награжденным ведомственными наградами по профилю учреждения	до 100 % к оклад
11.	Работникам, награжденным почетными грамотами и другими наградами по профилю учреждения	до 50 % к оклад
12.	Работникам, награжденным благодарственными листами по профилю учреждения	до 50 % к оклад
13.	Своевременное и качественное оформление отчетной и плановой документации	до 100% к оклад
14.	Выполнение плана работы школы на высоком качественном уровне	до 100% к оклад
15.	Выполнение плана внутришкольного контроля на высоком качественном уровне	до 50 % к оклад
16.	Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования	до 50 % к оклад
17.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 50 % к оклад
18.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	до 100% к оклад
19.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенического режима школы	до 100% к оклад
20.	Образцовое содержание территории школы	до 50 % к оклад

21.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 100% к окладу
22.	Своевременная и качественная профилактика системы электро и водоснабжения в школе	до 100% к окладу
23.	Оперативность и качественность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50 % к окладу
24.	Отсутствие нарушений правил противопожарных норм и техники безопасности	до 100% к окладу
25.	Качественное участие в текущем ремонте школы	до 100% к окладу
26.	Оперативность и безошибочность в работе с бухгалтерской документацией	до 50 % к окладу
27.	Отсутствие жалоб на ненадлежащее исполнение бухгалтерской отчетности со стороны учредителя и проверяющих структур	до 100% к окладу
28.	Своевременное, оперативное ведение текущей документации в соответствии с номенклатурой дел школы	до 50 % к окладу
29.	Честность и безошибочность в оформлении кадровых документов	до 100% к окладу
30.	Высокий уровень организации и проведения книжных тематических выставок для преподавателей и учащихся	до 100% к окладу
31.	Качественная работа с фондом учебников, нотной и методической литературы	до 50 % к окладу

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ И АДМИНИСТРАТИВНО
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАОУДОД «СДМХШ»**

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
заместителей директора, административного персонала,
технического персонала СДМХШ**

Выполняемая работа		Размеры доплат
1.	Дежурство по учреждению	до 50 % к окладу
2.	Соблюдение сохранности материальных ценностей	до 100% к окладу
3.	Планирование и учет средств на проведение общегородских мероприятий, больших общешкольных проектов, платных дополнительных услуг	до 50% к окладу
4.	Своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса	до 100% к окладу
5.	Напряженность, увеличение объема выполняемых работ в период сдачи бухгалтерской отчетности	до 100% к окладу
6.	Осуществление работы с родителями обучающихся (выдача документации для ИФНС, информационная деятельность по поступлению родительской оплаты и др.)	до 50% к окладу
7.	Участие в различных комиссиях, оргкомитетах, экспертных группах	до 50% к окладу
8.	Разработка локально-нормативных актов, инструкций, положений, памяток и т.д.	до 50% к окладу
9.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПин	до 100% к окладу
10.	Создание и работа организация работы медиатеки	до 100% к окладу
11.	Организация и проведение общешкольных, городских и республиканских мероприятий	до 100% к окладу
12.	Осуществление больших общешкольных творческих проектов	до 100% к окладу
13.	Напряженность, увеличение объема выполняемых работ в периоды, связанные со спецификой учебного заведения	до 100% к окладу
14.	Напряженность, увеличение объема выполняемых работ в период проведения больших общешкольных, городских и республиканских мероприятий	до 100% к окладу
15.	Напряженность, увеличение объема выполняемых работ в период проведения ремонтных работ в учреждении	до 100% к окладу
16.	За увеличение интенсивности выполняемых работ, связанных с большим контингентом школы	до 50% к окладу
17.	За увеличение интенсивности выполняемых работ, связанных с ведением учебного и административно-хозяйственного процесса в двух корпусах школы	до 50% к окладу

18.	За увеличение интенсивности выполняемых работ, связанных с проведением процедуры закупок в соответствии с ФЗ 223	до 100% к окладу
19.	За увеличение интенсивности выполняемых работ, связанных в период внесения изменений личные дела, трудовые договоры, трудовые книжки и другие документы всех работников школы	до 100% к окладу

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ И АДМИНИСТРАТИВНО
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАОУДОД «СДМХИ»**

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

1. Высокое качество осуществления новых постановок, больших школьных, городских и республиканских мероприятий;
2. Высокое качество выполняемой работы (по итогам за четверть, полугодие или год);
3. Четкое и добросовестное исполнение своих служебных обязанностей административно – хозяйственным и учебно-вспомогательным персоналом обеспечению высокого уровня работы школы и санитарно-гигиенического режима (по итогам за четверть, полугодие или год);
4. Высокий уровень организации работы структурных подразделений школы (по итогам за четверть, полугодие или год);
5. Многолетний добросовестный труд;
6. По случаю юбилея и другим важным событиям в жизни работника (бракосочетание, рождение ребенка и др.), юбилейным датам школы;
7. По случаю юбилейных и памятных дат школы;
8. К профессиональным и общероссийским праздникам (День учителя, день музыки, Новый год, 8 марта т.п.);
9. Высокий уровень исполнительской дисциплины