«ПРИНЯТО»
на Общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО ДШИ
протокол от «16» сентября 2025г № 05

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО ДШИ
_____ Е.Д. Миронова
приказ от «16» сентября 2025г №40-П

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств»
п. Усть-Камчатск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» п. Усть-Камчатск (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Камчатского края», приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», Постановлением Администрации Усть-Камчатского муниципального округа Камчатского края от 08.09.2025 № 378

1.2. Оплата труда работника Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» п. Усть-Камчатск (далее – Школа) определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы. Приложение 1;
- Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления;

- Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- Премиальные выплаты по результатам работы, к праздничным и юбилейным датам;
- Условия выплат единовременной материальной помощи.

1.4. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Штатное расписание Школы, утверждается директором и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения, и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой, услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый Школе районным бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой муниципальных услуг.

1.9. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, могут направляться Школой на выплаты стимулирующего характера.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными документами.

В случае если начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до величины минимального размера оплаты труда в процентном

отношении, либо в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Размер доплаты до размера минимальной заработной платы определяется как разница между установленным размером минимальной заработной платы и размером начисленной работнику месячной заработной платы, без учета доплат:

– за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– за совмещение профессий (должностей);

– за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;

– за работу в выходные дни (часы);

– за работу в ночные часы;

– за работу в нерабочие праздничные часы;

– за работу в сверхурочные часы;

– за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере общего образования, дополнительного образования, научных работников, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью указанных учреждений (далее – дополнительная работа, не входящая в прямые должностные обязанности педагогических работников);

- согласно Приложениям 2,3,4 к настоящему положению

– установленных пунктом 5.12 настоящего Положения.

Размер обязательной части заработной платы работника образовательного учреждения должен быть не менее размера минимальной заработной платы, установленной в Камчатском крае. К минимальной заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае, если календарный месяц отработан не полностью, либо в течение месяца работником отработано количество часов, превышавшее норму рабочего времени в этом месяце, минимальная заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени.

Дополнительные расходы на выплату заработной платы, связанные с исключением учреждениями доплат из состава месячной начисленной заработной платы, сравниваемой с установленным размером минимальной заработной платы, могут осуществляться за счет общей экономии фонда оплаты труда в учреждении.

Размер минимальной заработной платы формируется из должностного оклада (ставки заработной платы) работника, районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, без учета иных компенсационных и стимулирующих доплат.

1.11. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора Школы на срок не более одного учебного года.

1.12. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены:

- В случае невыполнения и (или) ненадлежащего исполнения (в том числе и по болезни) той работы, за которую они назначены;
- В случае полного использования средств надтарифного фонда Школы;
- В случае вынесения работнику дисциплинарного взыскания за нарушения Трудового законодательства, «Правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДШИ» (до 50%);

1.13. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором (контрактом);

1.14. Перед выплатой заработной платы каждому работнику направляется в электронной форме расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате;

1.15. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 27-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 12-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц;

1.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

1.18. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала;

1.19. При прекращении действия трудового договора (контракта) окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы.

2. Должностной оклад (ставка заработной платы)

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и применения повышающих коэффициентов по должности.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью

отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.3. Оплата труда преподавателей и других педагогических работников производится, исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 трудовых договорах».

2.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов, в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.5. Таблица повышающих коэффициентов:

п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов
	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	1,00
	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	1,40
		от 10 до 15 лет	1,37
		от 5 до 10 лет	1,27
		от 2 до 5 лет	1,17
		от 0 до 2 лет	1,00
	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	1,40
		первой квалификационной категории	1,20

2.6. С 01 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, в размере 100 рублей.

3. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей

3.1. Заработная плата директора Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора Школы определяется трудовым договором (контрактом).

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

3.4. Учредитель устанавливает директору Школы выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для директора Школы Управлением образования, культуры, спорта и социальной защиты администрации Усть-Камчатского муниципального округа в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Школы, в пределах фонда оплаты труда, установленного Школе.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

1.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

1.2.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

a) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

b) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

c) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

d) Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов);

e) Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

f) Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

a) районные коэффициенты;

b) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Основным принципом установления надбавки является стимулирование деятельности и ответственности работника по конкретному участку работы, закрепленному за этим работником.

5.2. Надбавки устанавливаются за:

- высокое профессиональное мастерство;
- высокое качество и результативность работы;
- напряженность и интенсивность труда.

5.3. Показателями материального стимулирования работников являются:

а) Преподавательского состава:

- обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение высокого уровня профессионального мастерства;
- обеспечение высокого уровня организации внеклассной работы;
- обеспечение доступности качественного образования;
- информационная открытость.

б) Заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

- обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение высокого уровня профессионального мастерства;
- использование в образовательном процессе медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание;
- сохранение здоровья участников образовательного процесса.

с) Учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- исполнительская культура;
- результативность труда;
- обеспечение безопасности участников образовательного процесса.

5.4. Источниками материального стимулирования являются:

- средства надтарифного фонда,
- средства из экономии фонда заработной платы,
- внебюджетные средства.

5.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом Показателей и критериев оценки результатов работы работников для соответствующего начисления стимулирующих доплат:

«Критерии для установления доплат стимулирующего характера преподавательскому составу» Приложение 2;

«Критерии для установления доплат стимулирующего характера заместителю директора по учебно-воспитательной работе» Приложение 3;

«Критерии для установления доплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу» Приложение 4;

«Критерии для установления доплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу» Приложение 5.

5.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном выражении, равному по значении с набранными работником оценочными баллами, установленными в соответствии «Критериями для установления доплат стимулирующего характера».

5.7. Размер доплаты за выполнение особо важного задания устанавливается в соответствии с объемом, срочностью выполнения работ и производится на основании представленных расчетов.

5.8. Порядок выплат премий, доплат и надбавок распространяется как на основных работников, так и на внешних совместителей.

5.9. Размер средств, направляемых на выплату надбавок, рассчитывается бухгалтерией на основании утвержденного штатного расписания и утвержденной сметы.

5.10. Выплата надбавок и других единовременных выплат утверждается приказом директора Школы.

5.11. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.12. Молодым специалистам, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам, впервые приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях по полученной специальности (в соответствии с полученной квалификацией), в том числе уже имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за специалистом с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании до достижения им возраста 35 лет включительно.

Надбавки специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы – 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделенных учреждению на оплату труда работников учреждения на текущий год.

6. Премиальные выплаты

6.1. Премирование осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и оформляется приказом по Школе.

6.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.3. Премирование производится работникам следующих подразделений с учетом личного вклада каждого, а также результатов работы коллектива всего подразделения:

- административно-управленческого персонала;
- преподавателям и концертмейстерам;
- обслуживающего персонала.

6.4. Выплата премии производится по итогам работы за месяц, квартал, год.

6.5. Размер средств, направляемых на премирование, рассчитывается бухгалтерией по результатам работы за определенный период.

6.6. Единовременное премирование работников производится при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Юбилея образовательного учреждения и т.п.), так и конкретного работника в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 70 лет);

6.7. Премии за отчетный период выплачиваются работникам в месяце, следующим за отчетным периодом;

6.8. При начислении отпускных единовременное премирование не включается в расчет средней заработной платы работников.

7. Условия выплат единовременной материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, оказываемая в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств;

7.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника;

7.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств» п.
Усть-Камчатск

Рекомендуемые размеры основных окладов

(основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МБУ ДО «Детская школа искусств» п. Усть-Камчатск

1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МБУ ДО ДШИ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным:

1) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

С 1 августа 2025 года	
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, преподаватель	9 757 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, концертмейстер	9 243 рублей

2) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

С 1 августа 2025 года	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4 398 – 5 395 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4 852- 7 961 рублей

3) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

С 1 августа 2025 года	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	4 123 – 4 398 рублей

2.По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ и ОКПДТР, размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) устанавливаются по решению директора Школы.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования

«Детская школа искусств» п. Усть-Камчатск

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы преподавателя, концертмейстера

№ п/п	Показатель	Критерий	Оценка результатов (проценты)
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	1.1. Результативность (количество победителей и призеров) очного участия обучающихся в мероприятиях районного, краевого Всероссийского, Международного уровней	0 – 70
		1.2. Результативность (количество победителей и призеров) дистанционного участия обучающихся в мероприятиях районного, краевого, Всероссийского Международного уровней	0 – 70
		1.3. Разработка авторской образовательной программы;	0 – 70
		1.4. Поступление обучающихся класса в профильные учебные заведения по специальности, соответствующей профилю обучения	0 – 70
2.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	2.1. Выступление на семинарах, конференциях, методических объединениях районного, краевого, Всероссийского уровней (методические рефераты, доклады, сообщения, мастер-классы и т.д.)	0 – 70
		2.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение;	0 – 70
		2.3. Реализация программ, проектов в рамках районного и регионального сотрудничества;	0 – 70

		2.4. Педагогическое сопровождение молодых педагогов; 2.5. Личное участие в концерте, выставке (отдельные творческие номера, сольный концерт, персональная выставка); 2.7. Творческие работы преподавателя (переложения, аранжировки, обработки, этюды, картины), рассмотренные на Методическом Совете учреждения.	0 – 70 0 – 70 0 – 70
3.	Сложность и напряженность работы	3.1. Осуществление руководства отделением по виду искусства; 3.2. Работа в составе Методического Совета; 3.3. Ведение протоколов заседаний Педагогического Совета; 3.4. Работа в комиссиях (комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам, комиссия по начислению стимулирующих доплат работникам, комиссия по проведению процедуры аттестации педагогических работников и т.д.); 3.5. Выполнение разовых поручений, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями.	0 – 70 0 – 70 0 – 70 0 – 70 0 – 70
4.	Обеспечение высокого уровня организации внеклассной работы	4.1. Участие обучающихся класса в концертах и выставках школьного, районного, краевого, Всероссийского уровней (отдельные творческие номера, сольный концерт, персональная выставка).	0 – 70
5.	Обеспечение доступности качественного образования	5.1. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации);	0 – 70

6.	Участие в общественных проектах с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	6.1. Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами; 6.2. Участие в коллективных педагогических проектах.	0 – 70 0 – 70
7.	Информационная открытость	7.1. Наличие персональных публикаций на районном, краевом, Всероссийском и Международном уровнях.	0 – 70

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования
«Детская школа искусств» п. Усть-Камчатск

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Показатель	Критерий	Оценка результатов (проценты)
1.	Управление образовательным процессом	1.1. Качественная подготовка и сдача отчетности о деятельности ДШИ.	0 – 30
2.	Обеспечение качества образования	2.1. Высокая результативность исполнения особо важного задания.	0 – 30
3.	Обеспечение профессиональной подготовленности	3.1. Изучение, обобщение и внедрение передового опыта работы преподавателей по использованию передовых педагогических технологий, инноваций, экспериментальной деятельности, работы с одаренными детьми	0 – 30
		3.2. Методическое сопровождение аттестации педагогических работников ДШИ	0 – 30

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств» п.
Усть-Камчатск

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатель	Критерий	Оценка результатов (проценты)
1.	Исполнительская культура	1.1 Своевременное и качественное заключение договоров с организациями, предприятиями по обеспечению деятельности Школы;	0 – 30
		1.2 Организация и проведение мероприятий по вопросам экономии по всем видам потребляемых ресурсов;	0 – 30
		1.3 Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок;	0 – 30
		1.4 Своевременная и качественная работа по санитарному состоянию и содержанию помещений в соответствии с СанПиН (использование в работе дезинфицирующих и других химических растворов).	0 – 30
2.	Результативность труда	2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов (по результатам проверки);	0 – 30
		2.2. Расширение функциональных обязанностей или увеличение объема выполняемых работ;	0 – 30
		2.3. Работа в комиссиях: (комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам, комиссия по начислению стимулирующих доплат работникам и т.д.);	0 – 30
		2.4. Высокое качество подготовки, организации и проведения текущих	0 – 30

		или капитальных ремонтных работ; 2.5. Участие в крупномасштабных творческих мероприятиях учреждения; 2.6. Выполнение разовых поручений, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями; 2.7.Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений учреждения; 2.8. Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения.	0 – 30 0 – 30 0 – 30 0 – 30
3.	Сохранение здоровья обучающихся	3.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса; 3.2. Отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности); 3.3 Грамотные действия персонала в чрезвычайных обстоятельствах, в том числе по результатам учебных эвакуаций.	0 – 30 0 – 30 0 – 30
4.	Выслуга лет	4.1. при выслуге лет от 3 до 5 лет; 4.2. при выслуге лет свыше 5 лет.	20 30

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств» п.
Усть-Камчатск

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы обслуживающего персонала

№ п/п	Показатель	Критерий	Оценка результатов (проценты)
1.	Исполнительская культура	1.1. Соблюдение требований по вопросам экономии по всем видам потребляемых ресурсов (в соответствии с утвержденными годовыми лимитами);	0 – 30
		1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок;	0 – 30
		1.3. Своевременная и качественная работа по санитарному состоянию и содержанию помещений в соответствии с СанПиН (использование в работе дезинфицирующих и других химических растворов).	0 – 30
2.	Результативность труда	2.1. Расширение функциональных обязанностей или увеличение объема выполняемых работ;	0 – 30
		2.2. Высокое качество подготовки, организации и проведения текущих или капитальных ремонтных работ;	0 – 30
		2.3. Работа в комиссиях: (комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам, комиссия по начислению стимулирующих доплат работникам и т.д.);	0 – 30
		2.4. Участие в крупномасштабных творческих мероприятиях учреждения;	0 – 30
		2.5. Активное участие в	0 – 30

		благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений учреждения; 2.6. Выполнение разовых поручений, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями; 2.7. Привлечение сторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения.	0 – 30 0 – 30
3.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	3.1. Отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности); 3.2 Грамотные действия персонала в чрезвычайных обстоятельствах, в том числе по результатам учебных эвакуаций.	0 – 30 0 – 30
4.	Выслуга лет	4.1. при выслуге лет от 3 до 5 лет; 4.2. при выслуге лет свыше 5 лет.	20 30