

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа» Томского района
МБОУ ДО «ДМШ» Томского района
634951, Томская область, Томский район д. Черная речка, ул. Береговая, д. 5.
dod.dmsh@uotr.ru



Согласовано:
Председатель ПК
И.И. Бычкова
29.10.2025г.

Утверждено на общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 4 от 29.10.2025г.



Утверждаю:
Директор
А.А. Голуб
Приказ № 19 - О от 27.10.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа» Томского района

Томский район, 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» Томского района (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, пунктом 1.52.3 статьи 37 Устава Муниципального образования «Томский район», принятого решением Думы Томского района от 29.09.2011 № 82, в целях совершенствования структуры заработной платы работников муниципальных учреждений Томского района, в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 31.01.2023 N 39 - П "О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района (Главы Администрации), а так же в соответствии с постановлением главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников муниципальных учреждений Томского района по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе". Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 4.4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012, Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 г. №156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района», Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 г. № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников муниципальных учреждений Томского района по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» Томского района (далее - учреждение), устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры стимулирующих выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н и профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации(приказ от 29.05.2008 № 247н, приказ от 29.05.2008 № 248н, приказ от 05.05.2008 № 216н);
- 6) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

Руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;

1.6. Оплата труда работников, 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, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности.

1.8. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.9. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.10. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 06 и 21 числа каждого месяца.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изм. и доп. от 23.12.2011), устанавливаются должностные оклады на основании Постановления Администрации Томского района от 27.10.2025 г. № 557-П «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяются действия указов Президента российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 1688 и о внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 1.52.3 статьи 37 Устава муниципального образования «Томский район», принятого решением Думы Томского района от 29 сентября 2011 года № 82 в следующих размерах:

Установленные размеры должностных окладов:

№п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
1.	Методист	18 939-00
2.	Преподаватель	19 387-00
3.	Заведующий хозяйством	13 935-00
4.	Экономист	17 129-00

2.2. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
1	уборщик служебного помещения	9 875 - 00

2.3. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4. Педагогическим работникам, замещающим отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, устанавливается почасовая оплата труда.

2.5. Должностные оклады руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района».

Установленные размеры должностных окладов:

№п/п	Наименование должности	Оклад, руб.
1.	Директор	26 871-00

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) выплата работникам, занятых на работах с вредными условиями труда;
- 6) районный коэффициент к заработной плате;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент в размере 30% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется на фактический заработок. (далее - районный коэффициент к заработной плате).

3.2. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности. Размер компенсационной выплаты за один час работы определяется согласно **приложению № 1** к настоящему Положению. Перечень должностей работников учреждения, которым может устанавливаться компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, определен в **приложении № 2** к настоящему Положению. Данная выплата устанавливается работникам, перечень которых утвержден приказом руководителя учреждения в соответствии с приложением 2 к данному Положению в размерах, определенных в приложении №1 к настоящему Положению.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.7. Оплата сверхурочной работы производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.8. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

3.9. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.10. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4 СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 2) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- 4) премиальные выплаты;
- 5) иные надбавки, выплаты, установленные законодательством Российской Федерации или

Томской области.

4.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.3. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за высшую категорию - 2025,00 рублей;

за первую категорию - 1350 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется.

4.4. Педагогическим работникам, в зависимости от общего стажа педагогической работы в учреждении, в пределах экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет -1000 рублей.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

- Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:
- "Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 рублей;
 - "Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам – учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

4.5. Работникам учреждения дополнительно устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера на основании оценки показателей эффективности их деятельности в соответствии с критериями, установленными в **приложении № 5** к настоящему Положению.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.7. Виды премий, размер премий, условия премирования, категории работников, порядок начисления премий устанавливаются Порядком премирования работников учреждения в соответствии с **приложением №4** к настоящему Положению.

4.8. Полномочия по установлению и распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам (далее по тексту-Комиссия). Состав Комиссии и организация ее работы регламентируются Положением о Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам, утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.9. Премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения в случаях, установленных Порядком премирования работников учреждения в соответствии с **приложением №4** к настоящему Положению.

В случае, если работник был привлечён к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

Приказ на премиальные выплаты издаётся ежемесячно.

4.10. Документы по установлению и распределению премиальных выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

4.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном значении.

4.12. Премиальные и стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда

стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

4.13. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.14. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.15. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится на условиях, определенных трудовым договором.

5 МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

5.2. Письменное заявление с приложением документов, подтверждающих основания для выплаты материальной помощи подается работником в Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи, которая рассматривает заявление и при наличии оснований для выплаты выносит решение о выплате, которое оформляется протоколом. Протокол комиссии направляется руководителю учреждения.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.4. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в учреждении является основной.

5.5. Основаниями для выплаты единовременной материальной помощи являются:

- а) лечение;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту);
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг (а));
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- е) регистрация брака;
- ж) рождение ребенка;

6 ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ

6.1. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).»

6.2. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение распространяется на все правоотношения, возникшие в образовательной организации.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя организации.

к Положению
о системе оплаты труда
работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа»
Томского района

**Размер
компенсационной выплаты за один час работы
за работу в образовательной организации, расположенной в сельской
местности**

Недельная нагрузка, часов в неделю	18	20	24	25	30	36	39	40
Высшая категория, руб	54,86	49,38	41,15	39,50	32,92	27,43	25,32	24,69
1-я категория, руб.	51,07	45,96	38,30	36,77	30,64	25,53	23,57	22,98
2-я категория, руб.	47,28	42,55	35,46	34,04	28,37	23,64	21,82	21,28
без категории, руб.	36,68	33,01	27,51	26,41	22,01	18,34	16,93	16,51

Примечание: размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Приложение 2
к Положению
о системе оплаты труда
работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа»
Томского района

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности

1. Преподаватель;
2. Методист;
3. Экономист.

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа»
Томского района

Перечень

должностей работников, которым устанавливается ежемесячная персональная
надбавка с учётом уровня МРОТ

П/ №	Должности
1	Уборщик служебных помещений
2	Заведующий хозяйством
3	Преподаватель (совместитель)

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа»
Томского района

Порядок премирования работников

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» Томского района

1. В учреждении предусматривается текущее и единовременное премирование работников.

Текущее премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей, при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Единовременное премирование производится за выполнение дополнительных показателей и условий.

2. Критерии для текущего премирования:

2.1. Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения детей;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей;
- выполнение дополнительных поручений.

2.2. Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы учреждения;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на текущий год;
- подготовку здания учреждения к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы учреждения;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического

опыта;

- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;
- выполнение важных (срочных) поручений;

2.3. Вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях учреждения.

2.4. Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительных поручений.

3. Единовременное премирование работников может производиться по следующим основаниям:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых мероприятий для детей и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения,

прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;

- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение мероприятий;
- за высокую результативность индивидуальной работы с родителями;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за отсутствие травматизма у обучающихся во время нахождения в учреждении;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования оргтехники;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к учреждению, и т.д.;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего трудового распорядка;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- иные основания.

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда.

4. Условия премирования.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

5. Размеры премий.

Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада работника.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в размере процента от его должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от размера фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа директора школы в соответствии с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения, совершения иных нарушений руководитель вправе их не премировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы.

Приложение №5
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Детская музыкальная
школа» Томского района

**Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности преподавателей
учреждения дополнительного образования**

За _____ 20__ г.
(месяц)

	Основания для назначения стимулирующих выплат	Условия, периодичность	Макс. кол-во баллов	ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ФИО		
				Балл	Обоснование	
1	Качественные показатели результативности преподавателей	1.1. Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента не менее 90% на конец полугодия <i>(однократно по итогам полугодия)</i>	1		
		1.2. Посещаемость занятий	Отсутствие пропусков без подтверждающих документов медицинская справка или объяснительная записка от родителей, (законных представителей) <i>(ежемесячного за каждую группу)</i>	1		
		1.3. Ведение групп	С выше 10 человек <i>(ежемесячного за каждую группу)</i>	1		
			С выше 15 человек <i>(ежемесячного за каждую группу)</i>	2		
		1.4. Наличие обучающихся детей с ОВЗ и инвалидностью	При подтверждающих документах <i>(ежемесячного за каждого ребенка)</i>	1		
		1.5. Наличие программ дополнительного образования для детей с ОВЗ и инвалидностью	Наличие программ <i>(за каждую 1 раз в год)</i>	5		
			Реализация программы <i>(за каждую 1 раз в год)</i>	2		
		1.6. Наличие программ, реализующих с применением дистанционных технологий	Наличие программ <i>(за каждую 1 раз в год)</i>	5		
Реализация программы <i>(за каждую 1 раз в год)</i>	1					

	1.7. Наличие программ,	Наличие программ (за каждую 1 раз в год)	5		
--	------------------------	--	---	--	--

		Направленных на изучение и возрождение народного творчества	Реализация программы (за каждую 1 раз в год)	1				
		1.8. Подготовка выпускников	Индивидуальная работа с выпускникам (ежемесячно)	1 человек	0,5			
				2-5 человек	1			
				6-10 человек	1,5			
			бонус	За каждого отличника	0,5			
		1.9. Проектная деятельность	Использование проектной деятельности в реализации программ дополнительного образования (по факту)	В организации	0,5			
				Муниципальный	1			
				Региональный	1,5			
				Межрегиональный	2			
				Всероссийский	2,5			
				Международный	3			
			Разработка и участие в разработке проекта (утвержденные проекты) (по факту)	5				
			Реализация проектных мероприятий (по факту)	5				
		1.10. Выбор выпускниками дальнейшего образования по направлению дополнительных образовательных программ	По направлению дополнительных образовательных программ (1 раз в год)	ВУЗы	20			
				СУЗы				
				Колледжи		10		
				Техникумы; Училища	5			
2	Организация участия в культурно-массовых и образовательных событиях	2.1. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, выставках праздничных мероприятий, олимпиадах, конференциях мастер классов и так далее	Заочные (ежемесячно)*	Муниципальный	0,5			
				Региональный	1			
				Межрегиональный	1,5			
				Всероссийский	2			
				Международный	2,5			
			Очные (ежемесячно)*	В организации	0,5			
				Муниципальный	1			
				Региональный	1,5			
				Всероссийский	2			
				Международный	2,5			
				Бонус (за каждого)	Победитель, призер, специальный приз	1		
		Повышающий коэффициент		6-10 человек	0,5			
				Свыше 10 человек	1			

		2.2. Организация персональной выставки обучающегося (<i>не менее 6 работ</i>)	при наличии афиши; по плану школы (<i>по факту</i>)		3		
		2.3. Организация сольного концерта, обучающегося (<i>концерт не менее 30 минут</i>)	при наличии афиши и программы; по плану школы (<i>по факту</i>)		10		
3	Результативность методической деятельности и профессиональный рост педагогического работника	3.1. Участие преподавателей /концертмейстера в конкурсах профессионального мастерства, концертах, выставках, фестивалях, концертно-просветительных мероприятиях, соответствующих направлению работы	Заочные (<i>ежемесячно</i>)	Муниципальный	0,5		
				Региональный	1		
				Межрегиональный	1,5		
				Всероссийский	2		
				Международный	2,5		
			Очные (<i>ежемесячно</i>)	В организации	0,5		
				Муниципальный	1		
				Региональный	1,5		
				Межрегиональный	2		
				Всероссийский	2,5		
			Бонус (<i>за каждое</i>)	Победитель, призер, специальный приз, благодарственное письмо	1		
		3.2. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня, педагогических чтениях, открытых мероприятий, мастер- классах открытых уроков обобщение и распространение собственного педагогического опыта (презентация собственного педагогического опыта)	Посещение (<i>по факту</i>)		0,5		
			Активное участие (выступление, письменный анализ) (<i>по факту</i>)	В организации	0,5		
				Муниципальный	1		
				Региональный	1,5		
				Межрегиональный	2		
				Всероссийский	2,5		
		Международный	3				
		3.3. Участие в инновационной деятельности в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии	<i>(по факту)</i>		В организации	0,5	
Муниципальный	1						
Региональный	1,5						
Межрегиональный	2						
Всероссийский	2,5						
		Международный	3				

		3.4. Участие в наставничестве	Осуществление помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет (1 раз в год)	2			
			Руководство практики студентов (по факту)	2			
		3.5. Участие в подготовке и проведении образовательных событий мероприятий, экскурсий, праздников, написание сценариев, положений и так далее (по плану школы)	(по факту)	В организации	0,5		
				Муниципальный	1		
				Региональный	1,5		
				Межрегиональный	2		
				Всероссийский	2,5		
				Международный	3		
		3.6. Наличие публикаций в СМИ**	Публикация авторских методических, научных материалов и так далее (при наличии рецензии) (по факту за каждую)	1-5***			
		3.7. Ведение в сети Internet персонального сайта (странички) преподавателя на сайте ДШИ	В соответствии с разработанным положением (по факту)	1			
4	Работа с родителями, спонсорами, общественностью	4.1. Социально-педагогическая деятельность	Проведение родительских собраний (по факту)	1			
			Работа с родителями в группе WhatsApp (за каждую группу)	0,5****			
			Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью (за каждую группу)	0,5****			
			Участие родителей (законных представителей) в организации и проведении образовательных событий, праздников, мероприятий и так далее (по факту)	0,5-5***			
			Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности (по факту)	0,5****			

		4.2. Улучшение материально-технической базы школы путем привлечения спонсорских средств	до 5 тысяч рублей	1		
			от 5 тысяч до 10 тысяч рублей	2		
			от 10 тысяч до 30 тысяч рублей	3		
			от 30 тысяч до 50 тысяч рублей	4		
			от 50 тысяч до 100 тысяч рублей и больше	5		
5	Формирование ПОЗИТИВНОГО имиджа	5.1. Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ОО	Регулярное обновление материалов на сайте ДШИ <i>(по факту)</i>	0,5-5***		
		5.2. Публикация в СМИ про ДШИ	Наличие публикаций <i>(по факту за каждую)</i>	0,5-5***		

* Если подготовка к мероприятию и участие в мероприятии проходят в одном месяце, количество баллов проставляется однократно (только за данный месяц).

**СМИ: газеты, журналы, TV, радио (не интернет).

***На усмотрении комиссии.

****В группы WhatsApp обязательно должен быть включен руководитель.

Примерный перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности методиста

За _____ 20__ г.

(месяц)

Основания для назначения Стимулирующих выплат		Условия, периодичность	Макс. кол-во баллов	МЕТОДИСТ ФИО			
				Балл	Обоснование		
1	Успешность образовательной деятельности	1.1. Наличие в ОО инновационных программ и практик	Наличие программ <i>(1 раз в год)</i>	3			
			ОО является площадкой (экспериментальной, стажировочной, инновационной), начиная с муниципального уровня <i>(ежемесячно)</i>	5			
		1.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Более одного обоснованного обращения граждан <i>(ежемесячно)</i>	0			
			Одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения <i>(ежемесячно)</i>	3			
			Отсутствие обоснованных обращений граждан <i>(ежемесячно)</i>	5			
		1.3. Реализация Программы развития ОО	Наличие Программы <i>(1 раз в год)</i>	3			
			Реализуется в полном объеме <i>(2 раза в год)</i>	5			
2	Результативность педагогической деятельности педагогических работников	2.1. Реализация плана проведения образовательных событий, мероприятий, праздников, утренников и так далее	Наличие утвержденного плана <i>(1 раз в год)</i>	3			
			План реализуется в полном объеме <i>(ежемесячно)</i>	5			
		2.2. Наличие системы наставничества в ОО	Наличие наставничества <i>(по факту)</i>	1			
		2.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, проведение мастер-классов, семинаров, открытых	<i>(по факту)</i>	В организации	0,5		
				Муниципальный	1		
				Региональный	1,5		
				Межрегиональный	2		
Всероссийский	2,5						

		мероприятий (<i>презентация собственного педагогического опыта</i>)		Международный	3		
		2.4. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	Посещение (<i>по факту</i>)		0,5		
	Активное участие (выступление)		В организации	0,5			
			Муниципальный	1			
			Региональный	1,5			
			Межрегиональный	2			
			Всероссийский	2,5			
		Международный	3				
		2.5. Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и тому подобное	<i>(по факту)</i>				
			В организации	0,5			
			Муниципальный	1			
			Региональный	1,5			
			Межрегиональный	2			
			Всероссийский	2,5			
			Международный	3			
		2.6. Наличие системы развития профессиональных компетенций педагогов	наличие утвержденного годового плана повышения профессиональной компетенций педагогов (<i>1 раз в год</i>)		5		
		2.7. Помощь в аттестации педагогических работников	<i>(ежемесячно за каждого)</i>		3		
3	Работа с родителями	3.1. Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	<i>(по факту за мероприятие)</i>		1		
		3.2. Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	<i>(по факту)</i>		0,5*		
		3.3. Участие родителей в организации и проведении образовательных	<i>(по факту)</i>		0,5-5***		

		событий, праздников и так далее				
4	Формирование позитива	4.1. Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ОО	<i>(по факту)</i>	0,5-5***		
		4.2. Публикации в СМИ**	<i>(по факту за каждую)</i>	0,5-5***		

*Работа с родительским комитетом отделений.

**СМИ: газеты, журналы, TV, радио (не интернет).

***На усмотрении комиссии.