

Российская Федерация

Администрация города Канска
Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 30.09. | 2014 г. | № | 1631 |

О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 27.06.2013 № 882

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска», руководствуясь статьями 30, 35 Устава города Канска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1.Внести изменения в постановление администрации г. Канска от 27.06.2013 №882 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска» (далее – Постановление) следующие изменения:

 1.1. В наименовании и пункте 1 Постановления слова «о системе оплаты» заменить словами «об оплате», слова «образовательных учреждений дополнительного образования детей» заменить словами «учреждений дополнительного образования».

 1.2. Преамбулу Постановления изложить в новой редакции:

 «В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска», руководствуясь статьями 30, 35 Устава города Канска ПОСТАНОВЛЯЮ:».

 1.3.В Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска (далее -Положение):

 1.3.1. В наименовании и по тексту Положения слова «образовательные учреждения дополнительного образования детей» в соответствующем падеже заменить словами «учреждения дополнительного образования» в соответствующем падеже;

 1.3.2. Пункт 1.1. изложить в новой редакции:

 «Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска (далее-Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска», и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда работников учреждений дополнительного образования города Канска, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска (далее именуемые – учреждения).»;

 1.3.3. Раздел 2 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения» дополнить пунктами 2.2. и 2.3. следующего содержания:

 «2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при наличии квалификационной категории:

 Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

 при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

 при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

 при наличии второй квалификационной категории – 10%.

 2.3.Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2. настоящего Положения.»;

 1.3.4. В абзаце третьем пункта 3.3. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления» слова «(классное руководство, проверку тетрадей, участие в экзаменационных комиссиях)» исключить;

 1.3.5. В разделе 4 «Виды стимулирующего характера работникам учреждения, размеры и условия их осуществления»:

 - в подпункте «г» пункта 4.1. слова «за квалификационную категорию,» исключить;

 - подпункт «д» пункта 4.1. изложить в следующей редакции: «д) выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.»;

 - абзац четвёртый пункта 4.2. изложить в следующей редакции: «Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.»;

 - подпункт 4.5.1 исключить;

 - пункт 4.7. изложить в новой редакции:

«4.7. В учреждении применяется бальная оценка при установлении выплат стимулирующего характера.

 Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

,

где:

– общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых
i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в местностях с особыми климатическими условиями);

 – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки
к заработной плате за стаж работы в местностях
с особыми климатическими условиями);

 – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

 рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет  осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  – период с первого числа месяца, следующего
за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:

,

где:

 – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями);

 – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное
в соответствии с настоящим примерным Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения
по показателю выплат «Заработная плата»;

 – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

 рассчитывается по формуле:

,

где:

 – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями);

 – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями);

 – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная
в соответствии с настоящим примерным Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в местностях с особыми климатическими условиями,
за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчёт персональных выплат за сложность, напряжённость и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится
на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения
по показателю выплат «Заработная плата».

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

 – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков
по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в местностях с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле:

,

где:

 – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае если расчёт  осуществляется в целях пересчета , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

рассчитывается по формуле:

,

где:

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями);

 – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки
к заработной плате за стаж работы в местностях
с особыми климатическими условиями);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы за плановый период осуществляется
по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

при расчете  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения
по показателю выплат «Заработная плата».»;

- пункт 4.8. дополнить абзацем следующего содержания: «Выплата за качество выполняемых работ производится при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ.»;

 1.3.6. В разделе 6 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера»:

 - в пункте 6.2. слова «(внешнего или внутреннего)» исключить;

 - пункт 6.3. исключить;

 - в пункте 6.5. слова «и премии» исключить;

 - пункт 6.6. дополнить абзацем следующего содержания: «В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории:

 высшей – 20%;

 первой – 15%;

 второй – 10%.»;

 - пункт 6.9. дополнить абзацем вторым следующего содержания: «выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;», абзац второй, третий считать абзацем третьим, четвёртым соответственно;

 - пункт 6.7. изложить в следующей редакции:

 «6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учёта увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории, согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

 В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностных окладов заместителей руководителя при наличии квалификационной категории.»;

 - дополнить пунктом 6.17. следующего содержания:

 «6.17. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного приложением № 10 к настоящему Положению.».

 1.4. Приложение № 1 к Положению изложить в новой редакции, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

 1.5. Приложение №2 исключить.

 1.6. Приложение № 4 изложить в новой редакции, согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

 1.7. Приложение № 7 изложить в новой редакции, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

 1.8. В приложении № 10 к Положению слова «до 45» заменить на слова «до 14».

2. Консультанту главы города по связям с общественностью отдела организационной работы, делопроизводства, кадров и муниципальной службы администрации г. Канска (Никонова Н.И.) опубликовать настоящее постановление в газете «Официальный Канск», разместить на официальном сайте муниципального образования город Канск в сети Интернет.

 3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по экономике и финансам Н.В. Кадач.

 4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2014 года.

Глава города Канска Н.Н. Качан

Приложение № 1

к постановлению администрации г. Канска

от 30.09.2014 г. № 1631

Приложение №1

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных

учреждений дополнительного образования,

 подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

**Минимальные размеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

 1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

 1.1. ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, регулировщик пианино и роялей | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | настройщик духовых инструментов, настройщик – регулировщик смычковых инструментов | 3167 |
| 4 квалификационный уровень | регулировщик пианино и роялей – (профессии рабочих, предусмотренные 1-3 уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ)) | 4193 |

 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»:

 2.1. ПКГ «Должностей педагогических работников»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | педагог-организаторконцертмейстер | 4463 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу)  | 5711 |

 3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

 3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | лаборант | 2882 |

 3.2. «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | документовед | 3167 |

 4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

 4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» первого уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, кладовщик, гардеробщик, подсобный рабочий, плотник | 2231 |

 4.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования,слесарь - сантехник | 2597 |

 5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

 5.1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий костюмерной | 3663 |

 5.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Библиотекарь | 4937 |

 5.3. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |
| --- | --- |
| Дирижер | 6446 |

 6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Художественный руководитель | 6446 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 2

к постановлению администрации г. Канска

от 30.09.2014 г. №1631

Приложение № 4

 к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Преподаватель | Методическое обеспечение дополнительной образовательной и предпрофессиональной программы (разработка методических, дидактическихматериалов, программ от 1до 3-х, использование технических средств) |  До 3 |
| Методическая работа (наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикациястатей, методических пособий;проведение и участие в аналитических методических совещаниях, педагогических чтениях;оформление методических выставок; методическое сообщение; повышение квалификации) (за 1 работу) | До 3 |
| Проведение мастер-классов, открытых уроков- школьного;- городского;- зонального;- краевого уровней | До 1,5До 2До 2,5До 3 |
| Педагог - организатор | Организация массовых мероприятий (обеспечение наполняемости зала, техническое обеспечение, подготовка сценариев к различным мероприятиям) (за каждый вид работ) | До 1 |
| Концертмейстер | Организация профессионального исполнения музыкального материала на уроках, экзаменах, зачётах, концертах | До 3 |
| Дирижер, художественный руководитель | Организация творческой деятельности ансамбля | До 1 |
| Участие в мероприятиях, связанных с основной деятельностью учреждения на высоком организационном и творческом уровне (за одно мероприятие) | До 1 |
| Библиотекарь | Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации).  | До 3 |
| Документовед | Ведение документации учреждения (полнота и соответствие документации) | До 1 |
| Своевременное обновление и размещение информации на сайте учреждения и официальных государственных сайтах, обработка электронного документооборота | До 1 |
| Зав. костюмерной | Своевременная подготовка костюмов для каждого выступления, обеспечение их надлежащего хранения  | До 1 |
| Вахтер, сторож | Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств | До 1 |
| Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка | До 1 |
|  Уборщик территорий уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, лаборант | Обеспечение надлежащей уборки помещений и прилегающей территории учреждения | До 1 |
| Плотник | Обеспечение надлежащих и своевременных ремонтных работ  | До 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | Своевременное проведение диагностики электрических сетей и систем, сантехнического и теплового оборудования, обеспечение их безаварийной и экономичной работы | До 1 |
|  | Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Бесперебойное функционирование музыкальных инструментов для учебного процесса при отсутствии письменных замечаний со стороны преподавателей | До 1 |

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Интенсивность труда и высокие результаты труда  | Преподаватель | Профессиональная деятельность преподавательского состава – участие в профессиональных конкурсах, фестивалях различного уровня:-школьного- городского-зонального-краевого-межрегионального- всероссийского- международного.За участие, дипломанта, лауреата, гран-при.  | До 3До 3,5До 4До 4,5До 5 |
|  |  | Подготовка учащихся к концертам, конкурсам, олимпиадам, фестивалям различного уровня (за одного ученика):- школьный уровень;- городской уровень;- зональный уровень;- краевой уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень;- международный уровень.За участие, дипломанта, лауреата, гран-при.  | До 7,5До 8До 8,5До 9До 9,5До 10 |
| Осуществление дополнительных видов работ: -классное руководство- 3-6 учащихся; 7-12 учащихся;более 13 учащихся-проверка письменных работ- 30 тетрадей и более;50 тетрадей и более-заведование отделениями (в зависимости от численности преподавательского состава):- не менее 5 - ти чел.;- не менее 10 - ти чел.;- не менее 15 - ти чел.- руководство творческим коллективом; -работа по привлечению детей для поступления в образовательные учреждения;- членство в жюри и экзаменационных комиссиях;- участие в проведении массовых мероприятий (выставочная, конкурсная и др. деятельность). | До 5До 7До 10До 7До 10До 20До 25До 10До 5До 5До 10 |
| Педагог - организатор | Организация участия учащихся в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 1 |
| Концертмейстер | Участие в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 1 |
| Дирижер, художественный руководитель | Участие в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 1 |
| Библиотекарь | Сохранность библиотечного фонда учреждения | До 5 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся (оформление информационных стендов) | До 5 |
| Документовед | Оперативность выполняемой работы, в том числе дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности | До 1 |
| Уборщик территорий | Обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений | До 1 |
| Подсобный рабочий, плотник | Оперативность выполняемых столярных и ремонтных работ | До 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | Осуществление технического надзора за работой сантехнического и теплового оборудования | До 1 |
|  | Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Осуществление дополнительных работ:- изготовление запасных частей для музыкальных инструментов;- своевременная подготовка инструментов к новому учебному году, к конкурсам и концертам. | До 1 |

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размера выплат за качество выполняемых работ работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Стабильная деятельность работников и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Преподаватель | Сохранение контингента обучающихся в классе(отсутствие отсева в классе, исключая случаи смены места жительства учащегося и по состоянию здоровья) (за четверть) |  До 3 |
| Качественный уровень образования учащихся,(обучающиеся на «4» и «5» по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации за четверть по закреплённой за преподавателем дисциплине):- 75-100%- 60-80%- 45-60% | До 1До 0,75До 0,5 |
| Педагог-организатор | Качественное обеспечение организации массовых мероприятий  | До 1 |
| Концертмейстер | Качественная координация работы по аккомпанированию при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий | До 1 |
| Дирижер, художественный руководитель | Участие в мероприятиях, проводимых учреждением, формирующих положительный имидж и повышающий престиж учреждения | До 1 |
| Библиотекарь | Отсутствие замечаний со стороны администрации учрежденияОрганизация своевременного учёта фонда, классификации и систематизации новых поступлений, периодическая инвентаризация и списание ветхих изданий | До 1 |
| Документовед | Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения по оформлению и своевременности подготовленной документации | До 1 |
|  Уборщик территорий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, плотник | Осуществление дополнительных работ (погрузочно-разгрузочные, подготовка здания к новому учебному году) | До 1 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | Своевременное и качественное осуществление работ по устранению аварийных ситуаций | До 1 |
| Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции | До 1 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 1 |
| Стабильная деятельность работников и стабильное исполнение функциональных обязанностей(по результатам работы за отчетный год) | Преподаватель | Доводимость учащихся до выпуска (не менее 63 %) | До 3 |
| Подготовка выпускников к поступлению в профильные образовательные учреждения в области культуры и искусства:-среднего специального (колледж искусств, музыкальный педагогический колледж; хореографический колледж);- высшего образования (музыкально- педагогический институт, Академия культуры и искусств, Академия музыки и театра). | До 5До 10 |

Основаниями снижения или не выплаты стимулирующих надбавок является неисполнение работником должностных обязанностей, критериев оценки результативности и качества труда, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, интенсивности и высоких результатов труда, нарушения трудовой дисциплины.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 3

к постановлению администрации г. Канска

от 30.09.2014 г. № 1631

Приложение № 7

к Примерному Положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

 дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество, интенсивность и высокие результаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | Обеспечение качества образования  | Высокий процент показателей качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, итоговых учебных просмотров  | До 10 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы |  До 10 |
| Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, конкурсах, фестивалей (наличие призеров и победителей) | До 10 |
| Сохранность контингента обучающихся | Наполняемость класса в течение года (движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности) | До 5 |
| Последовательная реализация программы деятельности (развития)учреждения  | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения от 90 до 100% | До 10 |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям от 95 до 100%  | до 10 |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса  | Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах (наличие гранта, наличие поступлений навнебюджетный счет) | до 10 |
| Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса (количество соглашений, договоров о совместной деятельности)  | до 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Заместитель директора по основной деятельности | Категория учреждения, установленная при аккредитации  | высшая первая вторая третья  | до 40до 30до 20до 10 |
| Дополнительные объемы и объекты управления  | Участие в организации мероприятий (внутришкольных, краевых, муниципальных);Участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ: - за каждое участие | до 10от 5 до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |  | 80%  | 50% |
| Заместитель директора по основной деятельности | Эффективность управленческой деятельности | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ, проектов и учебных планов (наличие и реализация программ, проектов и учебных планов) | до 5 |
| Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг  | сохранность контингента 90-100 % | до 5 |
| исполнение планов до 100% | до 10 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | % специалистов, имеющих квалификационную категорию:- не менее 50% от общего числапедагогических работников;- не менее 80% от общего числа педагогических работников; | до 5до 10 |
|  |  |
| Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах: - за каждого работника | до 10 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в работе курсов, семинаров, конференций:- от 1 до 2;- более 2 | до 5от 10 до 15 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность за качество работы, при выполнении поставленных задач |
| Зам. директора по АХР | Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора учреждения | До 10 |
| Стабильность функционирования курируемого направления | Отсутствие аварий, срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | До 10 |
| Отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | До 10 |
| Повышение квалификации | Участие в работе курсов, семинаров, конференций:- от 1 до 2;- более 2 | До 5от 5 до 10 |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса  | Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса (количество соглашений, договоров о совместной деятельности и др.) | До 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество работ |
| Зам. директора по АХР | Создание условий для осуществления образовательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | До 10 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие предписаний или их устранение в установленные сроки) | До 10 |
| Обеспечение сохранности материальных ценностей | До 10 |
| Подготовка здания к новому учебному году | До 10 |
| Процент специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения: - 90-100 % от необходимого количества специалистов | До 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Зам. директора по АХР | Обеспечение качества предоставляемых услуг  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, администрации учреждения | До 10 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Главный бухгалтер | Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан  | до 10 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций (количество мероприятий не менее 2-х) | до 5 |
| Ведение бухгалтерского и налогового учёта в соответствии с действующим законодательством и учётной политикой учреждения | Отсутствие замечаний | до 10 |
| Исполнение бюджета учреждения | 95-100%80% | до 5до 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Главный бухгалтер | Соблюдение сроков и порядка финансовой отчётности | Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчётных документов | до 10 |
| Сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг | до 10 |
| Привлечение экономических партнёров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 10 |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Главный бухгалтер | Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Финансовое обеспечение выполнения муниципальных контрактов до 100% | до 10 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность штата (в сфере бухгалтерии) | до 10 |
| Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | до 10 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова