


Согласовано:  
Председатель профкома  
  
Рашедяева И.В.  
«29» октября 2019



Утверждаю:  
Директор МБУДО «ДХШИ  
«Молодость» г. Челябинска»  
  
О.Г. Гослякова  
«29» октября 2019

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**И ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,**  
**УСТАНОВЛИВАЕМЫХ РАБОТНИКАМ**  
**МБУДО «ДХШИ «МОЛОДОСТЬ» Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

Челябинск 2019

# **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, УСТАНОВЛИВАЕМЫХ РАБОТНИКАМ МБУДО «ДХШИ «МОЛОДОСТЬ» Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников; на основании Трудового Кодекса РФ, Закона «Об образовании в Российской Федерации», Решения Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Устава МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска», утверждается директором МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально – квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников.

## **II. Основные условия оплаты труда**

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска».

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» определяется по профессиональным квалификационным группам.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10. Месячная заработная плата работника МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Работнику МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» может выплачиваться материальная помощь в связи со стихийным бедствием, болезнью работника и его близких родственников, смертью близких и другими уважительными причинами в пределах экономии средств на оплату труда МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» в размере до двух должностных окладов.

12. Решение об оказании материальной помощи принимает директор МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» на основании личного заявления работника.

## **III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

13. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$  – месячная заработная плата педагогического работника;

$S_{з.пл.}$  – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$  – фактическая нагрузка в неделю в часах;

$N_{ч.}$  – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$  – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

18. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

19. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

20. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

21. Почасовая оплата труда педагогических работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

22. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе

и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Директор МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) – в размере 50% оклада.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания - в размере 100% оклада.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - в размере до 100% оклада.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении 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 с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального

размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## **VI. Виды выплат стимулирующего характера**

31. К выплатам (надбавкам) стимулирующего характера относятся:

1). выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность, напряженность – в размере до 100% оклада;
- за выполнение особо важных (срочных) работ – в размере до 50% оклада;
- за руководство школьными методическими объединениями:  
вокальное отделение, отделение народных инструментов – в размере 10% оклада;  
музыкально – теоретическое отделение, фортепианное отделение – в размере 15% оклада.

2). выплаты за качество выполняемых работ:

- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 2 (Надбавки).

3). выплаты за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 5% оклада.

При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

4). выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

Педагогическим работникам

- за I квалификационную категорию - в размере 2% оклада пропорционально фактически отработанному времени;
- за высшую квалификационную категорию – в размере 3% оклада пропорционально фактически отработанному времени.

5). выплаты за выслугу лет:

Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы:

- от 5 до 10 лет – в размере 10% оклада;
- от 10 до 15 лет – в размере 15% оклада;
- от 15 лет и выше – в размере 20% оклада.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7). премиальные выплаты:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) – на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 2 (Премии), либо фиксированная денежная сумма с учетом районного коэффициента.

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 2).

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## **VII. Условия оплаты труда директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»**

35. Зарплата директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Должностной оклад директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

37. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки



сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

38. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

39. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда					
	высшая	I	II	III	IV	V
Учреждения дополнительного образования	Свыше 3000	свыше от 1901 до 3000	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600

40. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда составляют:

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
	Группа по оплате труда					
	высшая	I	II	III	IV	V
Учреждения дополнительного образования	39 090	36 661	34 388	32 104	27 556	25 272

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Выплаты стимулирующего характера директору МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой

муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

43. Размер выплат стимулирующего характера директору МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

44. Условия оплаты труда директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска», и среднемесячной заработной платы работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска», его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере».

46. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

47. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

48. Из фонда оплаты труда МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» директору МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

49. Решение об оказании материальной помощи директору МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

## **VIII. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»**

50. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Директор МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» и средней заработной платы работников (без учета директора, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

Должностные оклады заместителей директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска».

51. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» устанавливаются директором МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» устанавливаются директором МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

53. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру, относятся:

- 1). выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
    - за выполнение особо важных (срочных) работ – в размере до 50% оклада.
  - 2). выплаты за качество выполняемых работ:
    - за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 2 (Надбавки)).
  - 3). выплаты за наличие ученой степени, почетного звания в размере 10 % оклада.
  - 4). премиальные выплаты по итогам работы:
    - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение № 2 (Премии)).
- Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## **IX. Заключительные положения**

54. Штатное расписание МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» утверждается приказом директора МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» и другую информацию.

55. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

56. Фонд оплаты труда работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

57. Из фонда оплаты труда МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска». Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

58. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»

Должностные оклады работников  
МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска» на 29.10.2019

Должности	Оклад (руб.)
Педагог дополнительного образования	11300,00
Концертмейстер	11300,00
Дирижер	7051,00
Художественный руководитель	17356,00
Контрактный управляющий	6509,00
Бухгалтер	6509,00
Костюмер	4381,00
Настройщик	5320,00
Программист	6509,00
Делопроизводитель	4777,00
Вахтер	4287,00
Дворник	4287,00
Уборщик служебных помещений	4287,00
Плотник	4830,00
Сторож	4287,00

Приложение № 2 (Надбавки)  
к Положению об оплате труда и выплатах стимулирующего характера,  
устанавливаемых работникам МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»

**Формализованные показатели и критерии эффективности работы сотрудников  
МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»**

**Библиотекарь**

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Ведение документации соответственно современным требованиям	20
Своевременное предоставление оперативной информации	30

Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	50
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдению ПВТР	25
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	25
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	25
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Своевременная и качественная подготовка нормативно – правовой документации	25
Организация научно – методической работы, в т.ч. проведение семинаров – практикумов, хоровых ассамблей различных уровней	25
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50

### Бухгалтер

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Ведение документации соответственно современным требованиям	30
Своевременное предоставление оперативной информации	30
Соблюдение предоставления отчетности по срокам	30
Отсутствие жалоб и обращений по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера	30
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	40

### Главный бухгалтер

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Своевременное предоставление оперативной информации	30-50
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	10-50
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	30-50
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Своевременная и качественная подготовка нормативно – правовой документации	50
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
За организацию сотрудничества со сторонними организациями	25

### Заместитель директора по НМР

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Инновационная деятельность в проектах МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»	50
Ведение документации соответственно современным требованиям	30
Своевременное предоставление оперативной информации	25
Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	20
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	

Оперативность выполнения работ	10-50
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	30-50
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Разработка образовательных программ и материалов учебно – методического комплекса	20
Обеспечение реализации в полном объеме образовательных программ, качественной успеваемости учащихся	30
Использование и совершенствование методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий	30
Достижение количественных и качественных показателей, определенных муниципальным заданием	50
Организация научно – методической работы, в т.ч. проведение семинаров – практикумов, хоровых ассамблей различных уровней	50
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
За представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	30
За организацию сотрудничества со сторонними организациями	20
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	30
За проведение мастер - классов	50

### Концертмейстер

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
За сложность, интенсивность труда в период подготовки к конкурсам и фестивалям	50
За работу по вовлечению родителей в воспитательно – образовательный процесс	50
За проведение мероприятий воспитательно – познавательного характера	20
Подготовка, проведение и участие в семинарах – практикумах, конференциях и хоровых ассамблеях различных уровней	40
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	20
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	50
Улучшение условий образовательного процесса (разработка наглядных пособий, методическое оснащение и т.д.)	15
Обеспечение реализации в полном объеме образовательных программ, качественной успеваемости учащихся	20
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	30
За представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	30
За проведение мастер - классов	40
Сохранность контингента учащихся	30
Внеклассная воспитательная работа	50

### Вахтер

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Осуществление постоянного наблюдения за поведением учащихся	50
Контроль за соблюдением норм санитарии	50
Осуществление контроля за порядком и предотвращение нарушений дисциплины на территории школы	25
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
Качественное исполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	50

### Дворник

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
За выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	50
Работа в сложных погодных условиях	50
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	50
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
Качественное исполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	25

### Делопроизводитель

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Ведение документации соответственно современным требованиям	50
Своевременное предоставление оперативной информации	30
Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	20
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	25
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	25
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Своевременная и качественная подготовка нормативно – правовой документации	25
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50

### Заместитель директора по АХЧ

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Контроль за соблюдением норм санитарии	50-70
Контроль за качеством работы по поддержке чистоты и порядка на территории и помещении	50-70
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д)	
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	30-50
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
Осуществление контроля за порядком на территории, прилегающей к школе	50
Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20



### Костюмер

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Подготовка костюмов к новому учебному году	50
Обеспечение костюмами учащихся в период концертной деятельности	100
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	100
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	30

### Настройщик

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	30
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
Обслуживание инструментов в период концертной деятельности	45
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	50-100
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50-100
Внеплановое обследование технического состояния роялей и пианино при подготовке к концерту	50-100
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	50-100

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Инновационная деятельность в проектах МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»	40
За сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах	50
За работу по вовлечению родителей в воспитательно – образовательный процесс	50
Своевременное предоставление оперативной информации	20
За выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	50
Результативность образовательного процесса	30
Оперативность выполнения обязанностей	15
За организацию временного творческого объединения	20
За проведение мероприятий воспитательно – познавательного характера	30
За систематическое ведение блога, его обновление, пополнение, насыщение материалами	
Подготовка, проведение и участие в семинарах – практикумах, конференциях и хоровых ассамблеях различных уровней	50
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	20
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Улучшение условий образовательного процесса (разработка наглядных пособий, методическое оснащение и т.д.)	20
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	50
Использование и совершенствование методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий	30
Активное распространение собственного опыта в области повышения качества образования	25
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
Разработка образовательных программ и материалов учебно – методического комплекса	30

За проведение мастер - классов	50
Участие в конкурсах профессионального мастерства	70
Участие в конкурсах образовательных программ	30
Создание благоприятного психозомоционального климата в коллективе учащихся	
Сохранность контингента учащихся	50
Внеклассная воспитательная работа	50

## Педагог дополнительного образования

### Плотник

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	50
Осуществление текущего и профилактического ремонта инвентаря	50
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	10-50
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	50

### Программист

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	50
Создание и ведение (обновление) официального сайта в сети Интернет	25
Обслуживание интернет-сайта	35
Оцифровка видеоматериалов	25
За внедрение и работу с новыми информационными программами и технологиями	25
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	25
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	25
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений администрации)	25
Развитие материально - технической базы, внедрение современных технологий, в т.ч. информационных	25
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
Развитие материально - технической базы учреждения	25
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	25

### Сторож

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Осуществление постоянного наблюдения за поведением учащихся	50
Контроль за соблюдением норм санитарии	50
Осуществление контроля за порядком и предотвращение нарушений дисциплины на территории школы	50
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	50
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	25

Осуществление контроля за порядком на территории, прилегающей к школе	25
Качественное исполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	50

### Уборщик служебных помещений

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
За выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	50
Оперативность выполнения заявок сотрудников	25
Эффективное использование моющих средств	50
Контроль за соблюдением норм санитарии	50
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение СанПиН	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	50
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений администрации)	25
Качественное исполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	25
Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	50
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	50

### Заместитель директора по учебной работе

Перечень выплат стимулирующего характера	%
<b>За сложность, напряженность</b>	
Инновационная деятельность в проектах МБУДО «ДХШИ «Молодость» г. Челябинска»	30
Ведение документации соответственно современным требованиям	40
Своевременное предоставление оперативной информации	50
Отсутствие замечаний по охране труда, технике безопасности, соблюдение ПВТР	25
<b>За выполнение особо важных, срочных работ</b>	
Оперативность выполнения работ	50
За выполнение внеплановых поручений вышестоящих органов управления	50
<b>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения</b>	
Обеспечение реализации в полном объеме образовательных программ, качественной успеваемости учащихся	30
Достижение количественных и качественных показателей, определенных муниципальным заданием	50
Своевременная и качественная подготовка нормативно – правовой документации	30
За представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	50
За организацию сотрудничества со сторонними организациями	20
Разъездной характер работы	30
За проведение мастер - классов	50
За личное участие в жизни школы (подготовка к новому учебному году, субботники, ремонт и т.п.)	50