

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
БПОУ «Чебоксарское музыкальное
училище им. Ф.П. Павлова»
Минкультуры Чувашии
Г.Ю. Репкина

«25» января 2023г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
БПОУ «Чебоксарское музыкальное
училище им. Ф.П. Павлова»
Минкультуры Чувашии
С.В. Белоус

«25» января 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова»
Минкультуры Чувашии
(новая редакция)**

I. Общее положение

1.1 Положение об оплате труда работников Бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики (далее по тексту – Чебоксарское музыкальное училище, образовательная организация) разработано в соответствии:

– Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.;

– Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597 от 07.05.2012г.;

– Указом Президента Российской Федерации «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» № 761 от 01.06.2012г.;

– Указом Президента Российской Федерации «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» № 1688 от 28.12.2012г.;

– Постановлением Правительства Российской Федерации «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» № 329 от 12.04.2013г.;

– Постановлением Правительства Российской Федерации «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» № 573 от 18.09.2006г. (ред. от 21.05.2020);

– Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» № 922 от 24.12.2007г. (ред. от 10.12.2016);

– Постановлением Правительства РФ «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» № 466 от 14.05.2015г. (ред. от 07.04.2017);

– Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» № 41 от 30.06.2003г. (зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» № 247н от 29.05.2008 г. (ред. от 11.12.2008) (зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 № 1858);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» № 248н от 29.05.2008г. (ред. от 12.08.2008) (зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 № 11861);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» № 761н от 26.08.2010г. (ред. от 31.05.2011) (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» № 822 от 29.12.2007г. (с изменениями и дополнениями от 20.02.2014г.) (зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2008 № 11081);

– Письмом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 22-2-709 от 25.02.2009г. « О сроках и порядке выплаты заработной платы»;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» № 1601 от 22.12.2014г. (в ред. Приказа Минобрнауки России № 755 от 29.06.2016) (зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015 № 36204);

– Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» № 26 от 18.10.2004г. (ред. от 30.07.2013) (принят ГС ЧР 06.10.2004);

– Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской республики, занятых в сфере образования и науки» № 377 от 13.09.2013г. (с изменениями на 14.11.2022г.);

– Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013г. № 317» № 300 от 27.07.2016г.;

– Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008г. № 347» № 207 от 25.05.2012г.;

– Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики «О внесении изменений в некоторые постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 09.11.2022 г. №572;

1.1 Настоящее Положение, устанавливающее систему оплаты труда, принимается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Чебоксарского музыкального училища.

1.2 Система оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища определяется Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, разработанными в соответствии с федеральными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права.

1.3 Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Чебоксарского музыкального училища и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними

трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего) и почасовой оплаты.

1.4 Оплата труда работников Чебоксарского музыкального училища устанавливается на основе должностных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, иных выплат с учетом минимальных размеров должностных окладов (ставок), работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее по тексту – ПКГ).

1.5 В настоящем Положении используется следующий понятийный аппарат:

профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

минимальный размер оклада по ПКГ – базовый оклад работника Чебоксарского музыкального училища, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих выплат, премий, предусмотренных настоящим Положением;

должностной оклад – размер денежной выплаты в составе заработной платы работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленное время с учетом повышающих коэффициентов, определяющий квалификационный уровень работника по занимаемой им должности. В должностной оклад не входят компенсационные, стимулирующие и иные выплаты социального характера. Данная выплата фиксирована, обязательна к оплате и является гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей;

персональный повышающий коэффициент к окладу – установленный руководителем организации персональный множитель при переменной величине в отношении конкретного работника с учетом его уровня профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, других факторов и не образующий новый оклад (ставку).

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Чебоксарского музыкального училища, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты стимулирующего характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Чебоксарского музыкального училища, с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, поощрение за интенсивность и высокие результаты труда;

повременно-премиальная система оплаты труда – это форма оплаты труда, складывающаяся из собственно заработной платы, зависящей от отработанного работником

времени, и премиальных, регулярно начисляемых ему к выплате по выполнению определенных показателей.

1.6 В Чебоксарском музыкальном училище устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

1.7 Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает зависимость величины зарплаты сотрудника от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

1.8 Оплата труда сотрудников Чебоксарского музыкального училища состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относятся оклад, компенсационные выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты.

1.9 Фонд оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища формируется на календарный год в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников образовательной организации за счет доходов Чебоксарского музыкального училища, исходя из объемов бюджетных субсидий на выполнение государственного задания и объема доходов от иной приносящей доход деятельности Чебоксарского музыкального училища.

1.10 Заработная плата работников Чебоксарского музыкального училища максимальными размерами не ограничивается.

1.11 Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника Чебоксарского музыкального училища производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

1.12 Оплата труда работников по совместительству за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.13 При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников Чебоксарского музыкального училища (без учета компенсационных выплат, премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14 Изменения размеров заработной платы производится в следующие сроки:

- при изменении размера должностного оклада – со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;
- при присвоении квалификационной категории – согласно дате принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификационной категории работника предъявляемым требованиям;
- при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присуждении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения.

1.15 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.16 Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников Чебоксарского музыкального училища утверждаются его руководителем

и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации.

1.17 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора, договоров гражданско-правового характера с оплатой выполненной работы, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.18 При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (ином, установленном федеральным законодательстве, основании) исходя из размера оклада более высокого, производится со дня окончания отпуска, временной нетрудоспособности, иного основания.

1.19 В случае оптимизации структуры и численности работников Чебоксарского музыкального училища экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников.

1.20 Фонд оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{Вк},$$

где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации;

Вк – выплаты компенсационного характера.

1.21 Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника Чебоксарского музыкального училища.

1.22 К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах;
- выплаты за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда и иные);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

1.23 К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- по итогам работы или премии (за месяц, квартал, декаду, полугодие, год);
- иные поощрительные выплаты.

1.24 Система оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательной организации;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения профсоюзного комитета работников образовательной организации;

и) настоящего Положения.

1.25 Чебоксарское музыкальное училище, в пределах, имеющих у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры компенсационных доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.26 Размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются руководителем Чебоксарского музыкального училища по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

Размеры коэффициентов к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Чебоксарского музыкального училища и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

Минимальные размеры окладов (ставок) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

1.27 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.28 Основной состав работников Чебоксарского музыкального училища – педагогические работники образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом образовательной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Учебно-вспомогательный состав Чебоксарского музыкального училища – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом образовательной организации целей деятельности этой организации.

Служащие (специалисты) – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ) по сопровождению жизнедеятельности образовательной организации в рамках правового поля российского законодательства, направленных на достижение определенных Уставом образовательной организации целей жизнеобеспечения этой организации.

Рабочие – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ) по обслуживанию зданий, сооружений, технических средств, средств передвижения и оборудования, в том числе обеспечивающих жизнеспособность образовательной организации.

Административно-управленческий персонал Чебоксарского музыкального училища – работники образовательной организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), в том числе, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения уставной деятельности образовательной организации.

I. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала Чебоксарского музыкального училища

2.1 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Минобрнауки России «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2 Рекомендуемые квалификационные уровни педагогических работников (Приложение А) и работников учебно-вспомогательного персонала Чебоксарского музыкального училища (Приложение Б):

Приложение А

Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников	Квалификационные уровни	Должности
1	2	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	II квалификационный уровень:	Концертмейстер, педагог-организатор
	III квалификационный уровень:	Методист, педагог-психолог
	IV квалификационный уровень:	Преподаватель, Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист,
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	I квалификационный уровень:	,
	II квалификационный уровень:	

	III квалификационный уровень:	
--	-------------------------------	--

Приложение Б

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Должности
1	2	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	II квалификационный уровень:	

2.3 Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4 Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников образовательной организации регулируются в разделе V.

2.5 К размерам окладов (ставок) в Чебоксарском музыкальном училище предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.9 – 2.20 настоящего Положения.

2.6 Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам Чебоксарского музыкального училища в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже.

2.7 Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

2.8 Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.9 Работникам Чебоксарского музыкального училища, не являющимися молодыми специалистами, устанавливаются следующие размеры коэффициента за выслугу лет:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 20 лет – 0,25;
- свыше 20 лет – 0,30.

2.10 Работникам Чебоксарского музыкального училища, являющимся молодыми специалистами, устанавливается размер коэффициента за выслугу лет

до наступления стажа работы три года – 0,50. Работникам Чебоксарского музыкального училища, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, устанавливается размер коэффициента за выслугу лет до наступления стажа работы три года – 0,75.

2.11 Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

2.12 К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в Чебоксарского музыкальное училище в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.13 Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.14 Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Чебоксарского музыкального училища с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.15 Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

2.16 Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.17 В Чебоксарском музыкальном училище устанавливаются следующие размеры коэффициента:

- 0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

2.18 Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, научным работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ,

непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет информатики, спортивный зал) архивом.

За классное руководство выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативно правовыми актами Чувашской Республики. Приложение В, Приложение 1 к настоящему Положению.

Приложение В

Категории работников (ПКГ)	Основание	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)	Периодичность выплаты
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	проверка письменных работ, за заведование учебными кабинетами (в т.ч. кабинет профориентации, информатики, спортивный зал)	IV квалификационный уровень	до 0,20	Месяц, квартал, полугодие
	за заведование кабинетами	IV квалификационный уровень	до 0,20	

Условия, порядок и размеры персональных коэффициентов для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Чебоксарского музыкального училища

2.19 Решение об установлении персонального коэффициента и его размера принимается руководителем Чебоксарского музыкального училища персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.20 Оплата труда педагогических работников Чебоксарского музыкального училища за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и иными особыми условиями труда настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

2.21 Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

– размер оклада (ставки) повышается за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в Чебоксарском музыкальном училище, указанными в главе X настоящего Положения;

– с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию;

– полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.22 С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

2.23 Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

III. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников Чебоксарского музыкального училища

3.1 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Чебоксарского музыкального училища устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.2 В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- методистам и старшим методистам;
- тьюторам;
- руководителям физического воспитания;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам.

3.3 Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

3.4 Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям Чебоксарского музыкального училища, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (при наличии).

3.5 За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 3.5.1 и 3.5.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

3.5.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- преподавателям Чебоксарского музыкального училища, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

3.5.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Чебоксарского музыкального училища, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств, и по основным программам профессионального обучения.

3.6 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 3.3-3.4 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 3.6 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3.8 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 3.4 настоящего Положения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 3.5 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

3.9 За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

IV. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Чебоксарского музыкального училища, оговариваемой в трудовом договоре

4.1 Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников Чебоксарского музыкального училища, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

4.2 Учебная нагрузка педагогических и других работников Чебоксарского музыкального училища, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Чебоксарского музыкального училища, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы определить объем учебной нагрузки каждого педагогического работника, у которого Чебоксарское музыкальное училище является основным местом работы, на новый учебный год.

4.3 При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

4.4 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

4.5 Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Чебоксарским музыкальным училищем.

4.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 3.5.1 раздела III настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.7 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 3.5 раздела III настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.8 Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 4.6 и 4.7 настоящего Порядка.

4.9 Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.10 Определение учебной нагрузки преподавателей (учителей), для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения:

4.10.1 Учебная нагрузка преподавателей (учителей) определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Чебоксарского музыкального училища.

4.10.2 При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям (учителям), для которых Чебоксарское музыкальное училище является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.8 настоящего Порядка.

4.10.3 Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей (учителей) выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

4.10.4 Преподавателям (учителям) Чебоксарского музыкального училища по образовательным программам среднего профессионального образования

педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 4.9 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.10.5 При возложении на преподавателей (учителей) Чебоксарского музыкального училища, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку преподавателей (учителей).

4.10.6 Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения преподавателям (учителям) учебной нагрузки и заработной платы.

4.10.7 Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей (учителей), оплачивается дополнительно.

4.11. Определение учебной нагрузки преподавателей Чебоксарского музыкального училища, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения:

4.11.1 Преподавателям Чебоксарского музыкального училища, как организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.11.2 Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.11.4 настоящего Порядка.

4.11.3 Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.11.4 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением

в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.11.5 В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.11.6 Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.11.7 Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.12.4 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

4.12 Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором:

4.12.1 Определение учебной нагрузки преподавателей (учителей), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.12.2 Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.12.3 Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

4.12.4 Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

4.13 Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников:

4.13.1 В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

– преподавателям Чебоксарского музыкального училища по образовательным программам среднего профессионального образования норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

V. Об особенностях работы по совместительству педагогических работников и работников культуры, почасовой оплаты труда в Чебоксарском музыкальном училище

5.1 В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» установлены следующие особенности работы по совместительству педагогических работников и работников культуры, работающих в Чебоксарском музыкальном училище:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и руководителем чебоксарского музыкального училища, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

– для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

– для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

– для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных организациях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

5.2 Для указанных в пункте 5.1 настоящего раздела категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора с руководителем Чебоксарского музыкального училища следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа в образовательной организации на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в Чебоксарском музыкальном училище в объеме не более 300 часов в год, в том числе при проведении приемно-экзаменационных консультаций, промежуточной и итоговой аттестации (Приложение 3 к настоящему Положению);

д) педагогическая работа в одной и той же образовательной организации среднего профессионального образования с дополнительной оплатой;

е) работа без занятия штатной должности в той же образовательной организации и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательной организации обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;

ж) работа в той же образовательной организации сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

з) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

5.3 Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» – «ж» допускается в основное рабочее время с согласия руководителя Чебоксарского музыкального училища.

5.4 Почасовая оплата труда в Чебоксарском музыкальном училище применяется так же:

– за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам (до 2-х месяцев) педагогических работников, обучающихся, по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки помесечно или в конце учебного года. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск;

– за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками, при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

– иллюстраторам (приглашенные артисты, концертмейстеры в соответствии с ФГОС).

5.5 Если замещение временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы педагогических работников исходя из уточненного годового объема учебной работы.

5.6 В Чебоксарском музыкальном училище устанавливаются коэффициенты ставок почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к проведению консультирования, проведению учебных занятий и иным формам учебной деятельности:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4
учащиеся	0,20	0,15	0,10
студенты	0,25	0,20	0,10

слушатели курсов повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки	0,30	0,25	0,15
---	------	------	------

5.7 Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

5.8 Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5.9 Указанные ставки могут применяться при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на образовательную организацию предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава ВУЗов, работников научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от ставки заработной платы на основе базового оклада.

5.10 В категорию высококвалифицированных специалистов в Чебоксарском музыкальном училище также входят председатели государственных, квалификационных экзаменационных комиссий (ГЭК, КЭК), рецензенты конкурсных, дипломных работ, члены жюри конкурсов, смотров, проводимых образовательной организацией, кураторы практик студентов (производственной, учебной).

5.11 Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных, дипломных работ, как высококвалифицированных специалистов, производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

VI. Условия оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

6.1 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий служащих Чебоксарского музыкального училища устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	должность
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	I квалификационный уровень	Архивист, Дежурный по общежитию, Кассир, Комендант, Кастелянша, Паспортист
	II квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго	I квалификационный уровень	Дизайнер, Техник по информационным системам,

уровня		
	II квалификационный уровень	Должности служащих I-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
	III квалификационный уровень	Заведующий общежитием, комендант Должности служащих I-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория
	4 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	I квалификационный уровень	Специалист по работе с социальными медиа, Специалист по закупкам, Специалист по электронному документообороту, Специалист по управлению документацией организации Специалист ГО,
	II квалификационный уровень	Должности служащих I-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория
	III квалификационный уровень	Должности служащих I-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория
	IV квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам, Ведущий юрист-консульт, Ведущий специалист по охране труда Должности служащих I-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»
	V квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях;
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня	I квалификационный уровень	Начальник отдела информации и по связям с общественностью, Начальник отдела музыкальных и информационных технологий, Начальник отдела контроля и качества образования Начальник хозяйственного отдела

6.2 Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и иными особыми условиями труда настоящего Положения.

6.3 Работникам Чебоксарского музыкального училища, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности служащих (за исключением работников,

указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и иных организациях.

Работникам Чебоксарского музыкального училища, занимающим должности служащих, устанавливаются коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – 0,05;

от 3 до 5 лет – 0,15;

свыше 5 лет – 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4 С учетом условий труда работникам Чебоксарского музыкального училища, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

6.5 Работникам Чебоксарского музыкального училища, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

VII. Порядок и условия оплаты труда работников культуры Чебоксарского музыкального училища, занимающих должности библиотекарей

7.1 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий работников культуры Чебоксарского музыкального училища устанавливаются на основании Постановления Кабинета Министров Чувашской республики «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации» № 347 от 12.11.2008г. в редакции № 61 от 22.02.2017г.

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	должность
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		Заведующий отделом - библиотекой
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена первого уровня	Главный, Ведущий, 1 категория, 2 категория	Библиотекарь

7.2 В Чебоксарском музыкальном училище в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий работников культуры входит должность библиотекаря.

7.3 Оплата труда библиотекаря производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и иными особыми условиями труда настоящего Положения.

7.4 К размерам окладов (ставок) библиотекарям Чебоксарского музыкального училища предусматривается установление следующих коэффициентов:

коэффициент за стаж работы,

коэффициент за профессиональное мастерство.

7.5 Библиотекарю Чебоксарского музыкального училища, как работнику культуры, устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за выслугу лет:

- от 3 до 5 лет – 0,05;
- от 5 до 10 лет – 0,10;
- от 10 до 15 лет – 0,15;
- от 15 до 20 лет – 0,20;
- свыше 20 лет – 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

7.6 Библиотекарю Чебоксарского музыкального училища устанавливается *повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство* с целью стимулирования к раскрытию его творческого потенциала, профессионального роста. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство работникам устанавливается руководителем учреждения в зависимости от их квалификационной категории:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,20;
- первой категории – 0,10;
- второй категории – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.7 Оклад библиотекаря установлен с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых им должности к квалификационным уровням ПКГ.

7.8 С учетом условий труда работникам культуры Чебоксарского музыкального училища, занимающим должности библиотекаря, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

7.9 С учетом условий труда работникам культуры Чебоксарского музыкального училища, занимающим должности библиотекаря, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

VIII. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в Чебоксарском музыкальном училище

8.1 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих Чебоксарского музыкального училища устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР..., утвержденному постановлением Секретариата всесоюзного центрального

совета профессиональных союзов от 31 января 1985г. № 31/3-30, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих выпуск 2, утвержденному Постановлением Минтруда России от 15 ноября № 45, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, выпуск 3, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 апреля 2007г. № 243, единому тарифно-квалификационному справочник работ и профессий рабочих, выпуск 59, утвержденному постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2004г. № 63:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	должность
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	I квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	Дворник, Гардеробщик, Сторож-вахтер, Уборщик служебных помещений
		2 квалификационный разряд	Дворник, Гардеробщик, Сторож-вахтер, Уборщик служебных помещений Плотник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь-сантехник
		3 квалификационный разряд	Дворник, Гардеробщик, Сторож-вахтер, Уборщик служебных помещений, Плотник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Настройщик щипковых инструментов, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Слесарь-сантехник
	II квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к I квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	I квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	Настройщик щипковых инструментов, Настройщик пианино и роялей, Водитель автомобиля, Электромонтер

			по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь-сантехник, Плотник
		5 квалификационный разряд	Настройщик щипковых инструментов, Реставратор смычковых и щипковых инструментов, Настройщик пианино и роялей, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Слесарь-сантехник, Плотник
	II квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	Настройщик щипковых инструментов, Реставратор смычковых и щипковых инструментов, Настройщик пианино и роялей, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Слесарь-сантехник, Плотник
		7 квалификационный разряд	Реставратор смычковых и щипковых инструментов, Настройщик щипковых инструментов, Настройщик пианино и роялей, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Плотник
	III квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
	IV квалификационный уровень		Наименование профессий рабочих, предусмотренных I-III квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

8.2 Оплата труда работников Чебоксарского музыкального училища, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений

размеров окладов (ставок работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и иными особыми условиями труда (раздел X) настоящего Положения.

8.3 Работникам Чебоксарского музыкального училища, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 8.4 и 8.5 настоящего Положения.

8.4 *Коэффициент за стаж работы* устанавливается рабочим Чебоксарского музыкального училища в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и иных организациях.

Работникам Чебоксарского музыкального училища, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет –0,05;

от 3 лет до 5 лет –0,15;

свыше 5 лет –0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.5 *Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ* устанавливается по решению руководителя Чебоксарского музыкального училища рабочим образовательной организации, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента устанавливается в Чебоксарском музыкальном училище за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – 2,0.

8.6 С учетом условий труда рабочим Чебоксарского музыкального училища устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

8.7 Рабочим Чебоксарского музыкального училища выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

IX. Условия оплаты труда руководителя Чебоксарского музыкального училища и его заместителей

9.1 Заработная плата руководителя Чебоксарского музыкального училища, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Чебоксарского музыкального училища определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе

с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя Чебоксарского музыкального училища.

Установление размеров должностных окладов руководителя образовательной организации на календарный год осуществляется ежегодно приказами Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики (далее по тексту – Минкультуры Чувашии), как органа исполнительной власти Чувашской Республики, – главного распорядителя средств республиканского бюджета Чувашской Республики Чебоксарскому музыкальному училищу, заместителей руководителей – приказами руководителя образовательной организации.

9.2 Условия оплаты труда руководителя Чебоксарского музыкального училища и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем и Минкультуры Чувашии.

9.3 Минкультуры Чувашии устанавливает руководителю Чебоксарского музыкального училища выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя.

Заместителям руководителя образовательной организации выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

Руководителю Чебоксарского музыкального училища, его заместителям не устанавливаются:

доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ к их должностным окладам;

ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников образовательной организации, установленные настоящим Положением.

9.4 С учетом условий труда руководителю Чебоксарского музыкального училища, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

9.5 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Чебоксарского музыкального училища и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется приказом Минкультуры Чувашии в кратности от 1 до 7.

9.6 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей Чебоксарского музыкального училища и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Минкультуры Чувашии в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей Чебоксарского музыкального училища и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Чебоксарского музыкального училища и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы

платы руководителя Чебоксарского музыкального училища, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» № 922 от 24.12.2007 г.

9.7 Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

9.8 При установлении условий оплаты труда руководителю Чебоксарского музыкального училища Минкультуры Чувашии должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с п.8.4 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

9.9 Условия оплаты труда руководителя Чебоксарского музыкального училища устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 329 от 12.04.2013г. «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Х. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера в Чебоксарском музыкальном училище

10.1 Работникам Чебоксарского музыкального училища устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (при наличии).

10.2 Основные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ п/п	Перечень лиц, работающих в образовательных организациях и виды работ	основание
1	2	3
1	Педагогический и другой персонал образовательной организации	Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013г. № 377 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки (в редакции Постановлений Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2014 № 360, от 22.04.2015 № 136, от 22.07.2015 № 264, от 27.07.2016 № 300, от 07.03.2017 № 82) для п.п. от 1-7 от 09.11.2022 г. №572; от 14.11.2022г. №586
2	рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	
3	грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	
4	уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции	
5	рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей	
6	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных организациях	
7	Работники организаций, занятые в сфере образования и науки:	
8	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
9	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
10	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
11	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	доплата от оклада (ставки)

10.3 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

10.4 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников (Приложение 2).

Условия, порядок и размеры компенсационных выплат в Чебоксарском музыкальном училище за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальной

Категории работников	Обоснование особых условий труда	Размер выплаты от должностного оклада	Периодичность выплаты
Сторож-вахтер	за работу в ночное время за каждый час (с 22.00 до 6.00)	35%	за период работы согласно графику
Сторож-вахтер, гардеробщик	за работу при повышенной или пониженной температуре воздуха рабочей зоны	до 12%	за период работы согласно графику, за период выполнения работы
Все категории работников	за работу в выходные (кроме работающих по графику и на условиях почасовой	в двойном размере	за период выполнения работы

	оплаты труда) и нерабочие праздничные дни		
Установленные категории работников	за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
Установленные категории работников	ненормированный рабочий день	до 25%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	за ремонт и очистку вентиляционных систем	до 12%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	за обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей	до 12%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
Грузчики	за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	до 12%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
Уборщики служебных помещений	за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции	до 12%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	За использование дезинфицирующих средств, сотрудники, занятые уборкой общественных туалетов в образовательных организациях	до 12%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
Все категории работников	за исполнение обязанностей:		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	временно отсутствующего штатного работника	до 100%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	председателя профсоюзной организации	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	уполномоченного по охране труда	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	за заведование архивом	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	за работу с библиотечным фондом	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	за обслуживание оргтехники	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	за выполнение работ различной квалификационной сложности	до 100%	за период выполнения работы
	совмещение профессий	до 100%	за период выполнения работы (месяц, квартал,

			полугодие, год)
	за профилактику здорового образа жизни	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	расширение зоны обслуживания, в том числе за профориентационную работу, работу с одаренными детьми:	до 200%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	Заведование структурным подразделением:	до 50%	
	предметные комиссии	до 50%	
	предметно-цикловые комиссии	до 50%	
	методические объединения:	до 50%	
	республиканские	до 50%	
	городские	до 50%	
	производственная (профессиональная практика), в том числе на отделении	до 50%	
	студенческая филармония	до 50%	
	музей училища	до 50%	
	школа молодого лектора	до 50%	
	за ведение кружковой работы	до 50%	
	за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 50%	
	за подготовку обучающихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам в профильных ВУЗах	до 50%	
	за работу в комиссиях во время приемных и выпускных экзаменов	до 50%	
	за участие в научных экспедициях	до 50%	
	за разработку методических пособий, программ, проектов, грантов	до 50%	
	за проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с обучающимися и работниками училища в Чебоксарском музыкальном училище	до 50%	
	за проведение фольклорных, спортивных, туристских и других экспедиций с обучающимися и работниками училища	до 50%	
	использование элементов инклюзивного обучения	до 50%	
	за ведение научно-практической деятельности	до 50%	
	за организацию наставничества в рамках образовательной деятельности	до 50%	
	за иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными	до 50%	

	представителями)		
	за иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей	до 50%	
	индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях	до 50%	
	занятия с обучающимися с повышенной мотивацией и др.	до 50%	
	делопроизводство общественных органов управления училища:	до 100%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	секретарь Общего собрания трудового коллектива	до 30%	
	секретарь Педагогического совета	до 30%	
	секретарь научно-методического совета	до 30%	
	секретарь Совета училища	до 30%	
	секретарь аттестационной комиссии работников училища	до 30%	
	секретарь аттестационной комиссии обучающихся училища	до 30%	
	секретарь отделения	до 30%	
	секретарь приемной комиссии	до 30%	
	секретарь учебно-воспитательной комиссии	до 30%	
	руководство творческим коллективом	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	классное руководство	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	кураторство над сиротами	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	кураторство над одаренными детьми	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	председатель РУМО по направлению	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
	преподавание национального языка	до 50%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого	за иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями),	до 100%	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)

уровня			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	за иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей	до 100% (месяц, квартал, полугодие, год)	за период выполнения работы (месяц, квартал, полугодие, год)

XI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в Чебоксарском музыкальном училище

11.1 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Чебоксарском музыкальном училище показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательной организации.

11.2 В Чебоксарском музыкальном училище устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы и к государственным и профессиональным праздникам.

11.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Чебоксарского музыкального училища за:

Категории работников	Показатели и критерии стимулирования	Размер выплат к должностному окладу (%)	Период выплаты
Все категории работников	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 100%, в том числе:	месяц, квартал, декада, полугодие, год
	– эффективное и рациональное использование рабочего времени и средств производства;	50%	
	– рациональная занятость работающих организации;	25%	
	– оптимальная скорость выполнения трудовой деятельности с учетом возможностей организма человека;	50%	
	– применение наиболее эффективных приемов и методов выполнения трудовых функций;	25%	
	– благоприятные и комфортные условия труда.	20%	
Все категории работников	особый режим работы, в том числе:	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие,

	<ul style="list-style-type: none"> – наличие факта сверхурочной работы; – наличие факта выхода на работу в выходной, праздничный, иной нерабочий день; – наличие гибкого рабочего графика; – наличие сменной работы 	<p style="text-align: center;">50%</p> <p style="text-align: center;">50%</p> <p style="text-align: center;">50%</p> <p style="text-align: center;">50%</p>	год
Все категории работников	непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования, культуры и искусства, а именно:	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
	– на федеральном уровне;	100%	
	– на региональном уровне	80%	
	– на уровне образовательной организации.	60%	
Все категории работников	обучение по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по профилю работы	3.0 тыс. руб.	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Все категории работников	<ul style="list-style-type: none"> – сохранность контингента, – ведение научно-методической деятельности (издание статей, рецензирование педагогических материалов, участие в НПК, семинарах, проведение мастер-классов); – участие в проектной деятельности; – экспертная деятельность (внутренняя и внешняя); – своевременное освещение своей педагогической деятельности на сайте, социальных сетях образовательной организации, иных порталах культуры 	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
	Заместители по видам деятельности, технические специалисты, правовая служба, обслуживающий персонал	организация и сопровождение деятельности по привлечению дохода, а именно:	
	при перевыполнении плана по доходам	100%	
	при выполнении плана	80%	

	в объеме 100%	
	при выполнении плана в объеме 80-99%	60%
	при выполнении плана в объеме 70-89%	50%

11.4 Руководителю Чебоксарского музыкального училища, его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

11.5 Выплаты стимулирующего характера за *качество выполняемых работ выплачиваются* (Приложение 2 к настоящему Положению):

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Чебоксарского музыкального училища. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательной организации утверждаются руководителем организации в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией Чебоксарского музыкального училища:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Отсутствие неуспевающих в классе по итогам семестра. Дополнительные занятия с неуспевающими	0-2	
2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий. Наличие выпускников, продолживших профессиональное образование в профильных ВУЗах. Участие преподавателя в работе по подготовке нового приема	0-2	
3.	Оказание организационной и методической помощи обучающимся при прохождении производственной практики (по профилю специальности)	0-2	
4.	Посещение студентов, проживающих в общежитии. Оформление стенгазет, фотостенда, закрепленного класса	0-2	
5.	Реализация здоровьесберегающих образовательных технологий в учебной деятельности: наличие условий в классе преподавателя (отсутствие стресса, адекватность требований, соответствие методик обучения и воспитания); рациональная организация преподавателем учебной деятельности; соответствие учебной и физической нагрузки возрастным, физиологическим и профессиональным возможностям обучающихся	0-2	
6.	Участие в конкурсно-фестивальной, олимпиадной, выставочной деятельности училища, профильных ВУЗов, престижных конкурсных площадок. Наличие участников конкурсов, фестивалей, смотров, форумов, олимпиад. Вовлечение детей в программы Пушкинской карты	0-4	
7.	Наличие Лауреатов конкурсов, фестивалей, смотров, форумов, олимпиад, выставок, проводимых училищем, профильными ВУЗами, на престижных конкурсных площадок	0-3	
8.	Внешняя востребованность преподавателя. Участие в экспертной деятельности. Руководство методическими объединениями	0-2	
9.	Профессиональная компетентность педагога: участие в мастер-классах, обученность и владение ИКТ в процессе обучения и воспитания, участие в сетевых Интернет-проектах, направленных на обеспечение высокого качества организации образовательной деятельности (наличие методических публикаций в Интернет-сообществе, персонального сайта (блог, страницы), участие в вебинарах и других формах сетевого взаимодействия)	0-2	
10.	Наличие методических разработок (рекомендаций,	0-2	

	аранжировок, инструментовок, переложений), используемых в практической образовательной деятельности. Наличие печатных публикаций. Наличие УМК по учебному профилю		
11.	Участие в научно-практических конференциях, семинарах, презентаций, круглых столах. Систематическое повышение квалификации. Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий	0-3	
12.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, выставках, фестивалях, форумах, вебинарах и т.д.	0-3	
13.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм отчетности и информации по направлениям деятельности в организации (учебной, методической, воспитательной, концертной, конкурсной, научной и т.д.). Своевременное заполнение журналов	0-3	
14.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
15.	Высокий уровень трудовой, исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заместителей руководителя), оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности в установленные сроки. Дежурство по училищу	0-2	
16.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
17.	Персональная ответственность педагога за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		40	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА	Количество баллов	Выполнено
1.	Удовлетворённость деятельностью концертмейстера, отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательных отношений	0-2	
2.	Умение наладить позитивный творческий контакт с обучающимися. Высокий уровень этики общения с участниками образовательных отношений	0-2	
3.	Участие концертмейстера в проектах социальной направленности. Вовлечение детей в программы Пушкинской карты	0-2	
4.	Участие в конкурсно-фестивальной, олимпиадной, выставочной деятельности училища, профильных ВУЗов, престижных конкурсных площадок. Наличие участников конкурсов, фестивалей, смотров, форумов, олимпиад	0-4	
5.	Наличие Лауреатов конкурсов, фестивалей, смотров, форумов, олимпиад, выставок, проводимых училищем, профильными ВУЗами, на престижных конкурсных площадок	0-4	
6.	Обобщение и распространение творческого опыта в рамках профессионального сообщества: проведение открытых уроков, участие в мастер-классах, выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации	0-2	
7.	Участие в экспертной деятельности, работа в жюри конкурсов, участие в проведении ГИА и приёмных экзаменов (консультации,	0-2	

	собеседования, подготовка)		
8.	Участие в научно-практических конференциях, семинарах, презентаций, круглых столах. Систематическое повышение квалификации, прохождение профессиональной переподготовки, стажировки. Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий	0-2	
9.	Участие в организации и проведении профориентационных мероприятий. Наличие выпускников, продолживших образование в профильных ВУЗах	0-2	
10.	Профессиональная компетентность концертмейстера: знание и владение ИКТ в процессе обучения и воспитания. Наличие методических разработок (рецензий, рекомендаций, аранжировок, инструментовок, переложений), используемых в практической образовательно-исполнительской деятельности	0-2	
11.	Участие концертмейстера в профессиональных конкурсах, фестивалях, форумах	0-3	
12.	Проведение воспитательной работы со студентами, посещение общежития, оформление стендов, стенгазет и т.д.	0-2	
13.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм отчетности и информации по направлениям деятельности (учебной, методической, воспитательной, концертной, конкурсной и т.д.). Своевременное и точное ведение учебной документации, заполнение журналов	0-3	
14.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
15.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
16.	Высокий уровень трудовой дисциплины: соблюдение учебного расписания, своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководства, оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности. Дежурство по училищу	0-2	
17.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		40	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА	Количество баллов	Выполнено
1.	Организация и проведение плановых общеучилищных мероприятий: проведение субботников, санитарных дней, студенческие вечера. Организация посещений студентами общеучилищных классных часов: встречи с выдающимися деятелями культуры и искусства, представителями правоохранительных органов, наркоконтроля, сотрудниками медицинских учреждений. Составление программ концертов, сценариев	0-2	
2.	Обеспечение посещений студентами мероприятий, организуемых Минкультуры ЧР, Минобразования ЧР, администрацией города Чебоксары, администрацией Московского района г. Чебоксары, «Центром молодежных инициатив»	0-2	
3.	Работа по организации деятельности студенческого совета	0-2	

	училища, профсоюзного комитета студентов и студенческого научного общества		
4.	Участие в работе учебно-воспитательной комиссии (УВК), в работе комиссии по профилактике правонарушений	0-2	
5.	Организация и проведение тестирований по запросу Минобразования ЧР и БОУ «Центр образования и комплексного сопровождения детей». Организация медицинского осмотра студентов	0-2	
6.	Подготовка необходимой документации по учебной части во время выпускных экзаменов, зимней и летней сессий студентов Чебоксарского музыкального училища	0-2	
7.	Формирование электронной базы данных по ведению учета студентов, участвующих в конкурсно-фестивальной деятельности, работа с интернет-ресурсами. Освещение мероприятий в автоматизированной информационной системе «Единое информационное пространство в сфере культуры» (АИС «ЕИПСК»)	0-2	
8.	Участие педагога-организатора в научно-практических конференциях, семинарах, совещаниях, круглых столах. конкурсах, выставках, фестивалях, форумах, вебинарах и т.д. Вовлечение детей в программы Пушкинской карты	0-2	
9.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм планов и отчетности	0-2	
10.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
11.	Высокий уровень трудовой, исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заместителей руководителя), оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности в установленные сроки. Дежурство по училищу	0-2	
12.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА	Количество баллов	Выполнено
1.	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся – психологическая коррекция отклонений в развитии обучающихся	0-2	
2.	Анализ числа обследованных обучающихся с целью выявления дезадаптивного поведения в сравнении с прошлым периодом	0-2	
3.	Анализ числа обучающихся, участвующих в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению дезадаптации в сравнении с прошлым периодом	0-2	
4.	Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие у обучающихся социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом	0-2	
5.	Ведение банка данных обучающихся, охваченных различными формами психологического контроля	0-2	
6.	Количество обращений педагогов за консультациями	0-2	

	к педагогу-психологу по вопросам развития обучающихся в сравнении с прошлым периодом		
7.	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами психологического сопровождения	0-2	
8.	Участие в реализации муниципальных, республиканских, федеральных программ, экспериментов	0-3	
9.	Наличие выступлений на педагогических советах, методических семинарах, объединениях и т.п.	0-2	
10.	Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	0-3	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности РУКОВОДИТЕЛЯ ФИЗВОСПИТАНИЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Планирование и организация проведения учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию обучающихся в училище. Контроль успеваемости и посещаемости занятий обучающимися. Безусловное соблюдение сроков предоставления форм планово-отчетной информации о проводимых мероприятиях администрации училища	0-2	
2.	Внедрение эффективных форм, методов и средств физического воспитания обучающихся, контроль за состоянием их здоровья и физическим развитием в течении всего периода обучения, за проведение профессионально-прикладной физической подготовки. Организация, с участием учреждений здравоохранения, проведения медицинского обследования и тестирования обучающихся по физической подготовке	0-4	
3.	Качественная и результативная подготовка команд студентов и преподавателей училища для участия в спортивно-массовых и оздоровительных мероприятиях города и республики	0-4	
4.	Индивидуальная работа по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	0-3	
5.	Контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением безопасности при проведении учебных занятий, за хранением и правильным использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования	0-2	
6.	Соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места и закрепленных помещений	0-2	
7.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч.	0-3	

	своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя		
9.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ОБЖДП	Количество баллов	Выполнено
1.	Количество обучающихся, освоивших образовательную программу по ОБЖ и БЖ (не менее 75 %)	0-2	
2.	Качественный показатель обучения (процент обучающихся, освоивших образовательную программу на 4 и 5, не менее 75 %)	0-2	
3.	Уровень учебной дисциплины (высокая посещаемость занятий, не менее 80%)	0-4	
4.	Оформление учебной документации (рабочие программы, КТП)	0-2	
5.	Наличие методических разработок, используемых в практической образовательной деятельности. Наличие печатных публикаций	0-2	
6.	Использование интерактивных методов обучения (компьютерные технологии)	0-2	
7.	Уровень трудовой дисциплины (отсутствие жалоб и нареканий)	0-2	
8.	Выполнение внеклассных мероприятий (учения и тренировки по ГОЧС, пожарной безопасности, антитеррору)	0-2	
9.	Выполнение мероприятий по воинскому учету обучающихся (оформление документации, проведение мероприятий)	0-2	
10.	Проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию (тренировки, лекции, беседы)	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (СТАРШЕГО) МЕТОДИСТА	Количество баллов	Выполнено
1.	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у участников образовательных отношений (подтверждение: благодарности, отзывы педагогов)	0-2	
2.	Наличие профессиональных публикаций, в том числе в сети интернет	0-2	
3.	Создание и поддержка электронных баз данных (тематические подборки методических разработок и рекомендаций)	0-2	
4.	Разработка и систематизация в течении отчетного периода методических пособий (информационный вестник, рекомендации, брошюры и т.п.) для внутреннего и внешнего использования	0-2	
5.	Наличие педагогической или методической диагностики работы и использование полученных результатов в учебно-	0-2	

	воспитательной деятельности		
6.	Обеспечение эффективного участия в конкурсах различного уровня с использованием ИКТ-технологий и представление Музыкального училища на городских, республиканских, российских мероприятиях: участие в жюри конкурсов (городской, республиканский уровень), участие и победы в профессиональных конкурсах (районный, городской, республиканский, межрегиональный, всероссийский уровень), участие методиста в мероприятиях, создающих имидж образовательной организации (городской, республиканский, межрегиональный, всероссийский уровень)	0-4	
7.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
8.	Участие в работе творческих групп (разработка и реализация программ, сценариев, выставок, олимпиад, слетов, соревнований, форумов). Участие и результативность в грантовой деятельности	0-2	
9.	Реализация методистом педагогических инициатив (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях) (городской, республиканский, межрегиональный, всероссийский уровень)	0-2	
10.	Наличие нововведений, в которых участвовал методист, подготовка документации, обеспечивающей инновационную, научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную деятельность	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, морального, имиджевого), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (СТАРШЕГО) ВОСПИТАТЕЛЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень контроля за соблюдением требований правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего распорядка студенческого общежития, пропускного режима и т.д. Отсутствие случаев хранения обучающимися недозволенных и запрещенных предметов	0-4	
2.	Эффективное планирование и организация жизнедеятельности обучающихся, проживающих в общежитии	0-3	
3.	Контроль выполнения обучающимися (воспитанниками) режима дня. Работа по организации досуга студентов, проживающих в общежитии. Взаимодействие с учреждениями культуры (библиотеки, музеи, театры и т.д.)	0-5	
4.	Своевременность и качество работы со студентами, проживающими в общежитии, по устранению индивидуальных проблем. Организация работы по созданию психофизиологической реабилитации после занятий в училище	0-3	
5.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
6.	Своевременное взаимодействие с родителями студентов, проживающих в общежитии. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-3	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч.	0-2	

	своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя. Отсутствие замечаний по ведению документации		
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Наличие нормативных локальных актов по деятельности Центра дополнительного образования, дополнительных программ, иной рабочей документации в соответствии с законодательством об образовании	0-2	
2.	Организация деятельности общественных органов управления, участие в ней	0-2	
3.	Соответствие уровня учебно-методического обеспечения образовательной деятельности по дополнительным программам	0-3	
4.	Реализация целей и направлений деятельности Центра дополнительного образования. Открытие новых образовательных маршрутов. Вовлечение детей в программы Пушкинской карты	0-3	
5.	Качество информационного обеспечения образовательной деятельности	0-3	
6.	Рост контингента обучающихся, его сохранность.	0-3	
7.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм планов и отчетности	0-2	
8.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
9.	Высокий уровень трудовой, исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заместителей руководителя), оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности в установленные сроки. Дежурство по училищу	0-2	
10.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛОМ – ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ	Количество баллов	Выполнено
1	Наличие нормативных локальных актов по деятельности Детской школы искусств, дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, иной рабочей документации в соответствии с законодательством об образовании	0-2	

2.	Организация деятельности общественных органов управления, участие в ней	0-2	
3.	Соответствие уровня учебно-методического обеспечения образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам	0-3	
4.	Реализация целей и направлений деятельности Детской школы искусств. Открытие новых образовательных маршрутов. Вовлечение детей в программы Пушкинской карты	0-2	
5.	Наличие внеучебной работы среди обучающихся Детской школы искусств. Конкурсно-фестивальная деятельность, профориентационная работа	0-2	
6.	Качество информационного обеспечения образовательной деятельности	0-3	
7.	Рост контингента обучающихся, его сохранность	0-2	
8.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм планов и отчетности	0-2	
9.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
10.	Высокий уровень трудовой, исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заместителей руководителя), оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности в установленные сроки. Дежурство по училищу	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА МУЗЫКАЛЬНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-5	
2.	Контроль за проведением технических проб и записей фонограмм, а также диагностика и профилактика обслуживаемого оборудования для обеспечения требуемого качества изобразительных и звуковых эффектов, за производением сложного монтажа на аналоговом, цифровом оборудовании с частотно-динамической обработкой звукового сигнала и перезапись с цифровых, магнитных, магнитооптических носителей	0-4	
3.	Контроль за качеством проведения работ по внедрению новых образцов звукозаписывающего оборудования, за обеспечением соблюдения установленных режимов и показателей работы звуко- (видео-) записывающей и звуко- (видео-) воспроизводящей аппаратуры	0-3	
4.	Своевременный контроль за техническим обслуживанием сервера и его безопасности, за установкой программного	0-3	

	обеспечения		
5.	Контроль за своевременностью, качеством настройки и регулировки щипковых музыкальных инструментов: простых и средней сложности, сложных и особо сложных	0-3	
6.	Контроль за качеством предварительной настройки струн пианино и роялей вручную на слух или по приборам, за качеством и своевременностью окончательной точной настройки пианино и роялей на стандартную высоту по камертону (эталону) "ля" первой октавы, за качественным выравниванием клавиатуры по линии подъема и опускания клавиш и проверка качества струнной одежды	0-2	
7.	Контроль за качеством комплексного выполнения работ по ремонту, реставрации, настройке и регулированию смычковых, щипковых и клавишных музыкальных инструментов всех видов отечественного и зарубежного производства	0-2	
8.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
9.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с планом внеклассных мероприятий училища, исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		30	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА КОНТРОЛЯ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-3	
2.	Обеспечение разработки, внедрения и функционирования системы менеджмента качества (действие модели менеджмента качества, реализация программы качества, взаимодействие ответственных работников по качеству)	0-3	
3.	Организация консультативной помощи педагогическим работникам по оформлению необходимых учебных, отчетных документов, удостоверяющих качество подготовки обучающихся училища	0-3	
4.	Исполнение на высоком уровне представительских функций в рамках своих компетенций при взаимодействии с вышестоящими органами власти, средствами массовой информации, общественными и коммерческими организациями, а также физическими лицами	0-2	
5.	Способность обобщать и анализировать информацию на стадии принятия управленческого решения, а также получаемую в ходе	0-3	

	взаимодействия со структурными подразделениями училища		
6.	Владение информационными технологиями, используемыми в управлении образовательной организации в рамках своих компетенций	0-3	
7.	Умение выявлять причинно-следственную связь допускаемых нарушений законодательства в сфере образования, проводить ранжирование выявленных недостатков и нарушений	0-3	
8.	Своевременное оформление отчетной документации о текущих и рубежных состояниях менеджмента качества	0-2	
9.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
10.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с планом работы училища, исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности	0-2	
12.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		30	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА ИНФОРМАЦИИ И ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокое качество координирования и направления деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов училища в общем объеме поступающей информации. Реализация стратегии социального продвижения Чебоксарского музыкального училища в информационно-коммуникационной сети Интернет, социальных масс-медиа, средствах массовой информации. Своевременный контроль за выполнением поручений руководителя, исполнение обращений участников образовательных отношений, граждан и юридических лиц	0-5	
2.	Исполнение на высоком уровне представительских функций в рамках своих компетенций при взаимодействии с вышестоящими органами власти, средствами массовой информации, общественными и коммерческими организациями, а также физическими лицами	0-2	
3.	Организация эффективной работы по ведению организационно-распорядительной документации в рамках уставной деятельности училища. Проведение аналитической и прогностической работы по продвижению образовательной организации в медиа-пространстве	0-2	
4.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм планово-отчетной информации по организации в вышестоящие органы	0-3	
5.	Качественная организация и сопровождение работ по расширению приносящей доход деятельности. Активная работа по привлечению внебюджетных средств за счет проектной деятельности	0-4	

6.	Организация работы с электронными системами регионального и федерального значения. Формирование электронных баз данных (работа с Интернет-ресурсами, и другие формы сетевого взаимодействия)	0-4	
7.	Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	0-2	
8.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований нормативно-технической документации, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и противопожарной безопасности	0-2	
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-2	
10.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.).	0-2	
		30	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности НАЧАЛЬНИКА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-3	
2.	Сопровождение и обеспечение процесса эксплуатации, обслуживания и ремонта зданий, помещений и оборудования Чебоксарского музыкального училища(качество эксплуатации оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения, организация работы обслуживающего персонала,)	0-3	
3.	Контроль за организацией закупки и приобретения товаров, оборудования и услуг в целях эксплуатации и обслуживания зданий и помещений образовательной организации	0-3	
4.	Организация и проведение мероприятий согласно Программам производственного контроля и энергоэффективности образовательной организации	0-3	
5.	Организация безопасного содержания зданий и помещений, исключая проникновения посторонних лиц. Выполнение антитеррористических мероприятий. Организация контроля за выполнением мер пожарной безопасности на вверенной ему территории.	0-3	
6.	Контроль за соблюдением и исполнением условий договоров на обеспечение обслуживания, ремонта и эксплуатации, взаимодействием с поставщиками	0-3	
7.	Своевременное материально-техническое обеспечение уставной деятельности образовательной организации, участие	0-2	
8.	Контроль за состоянием электробезопасности в образовательной организации, систем отопления, водоснабжения, канализации, вентиляции и водостоков	0-2	
9.	Обучение, инструктажи, наставничество, оказание помощи	0-2	

	в работе вновь принятым на работу сотрудникам, своевременное предоставление отчетности, списания имущества, табелирования сотрудников		
10.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с планом мероприятий училища, исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности	0-2	
12.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		30	

№ п/п	Показатели и критерии ЗАВЕДУЮЩЕГО ОБЩЕЖИТИЕМ	Количество баллов	Выполнено
1.	Наличие планово-распорядительной документации, технической документации по работе общежития по всем направлениям деятельности (технический паспорт на здание, комиссии по проведению технических осмотров здания, дефектной ведомости на здание, плана ремонтных работ и др.; наличие специальной оценки условий труда работников общежития; наличие плана работы пожарно-технической комиссии, инструкции о мерах пожарной безопасности, инструкция о порядке действий персонала по обеспечению эвакуации людей при пожаре, план-график проведения тренировок по эвакуации при ЧС, акты технического обслуживания и проверки внутренних пожарных кранов, акты обработки деревянных конструкций огнезащитным составом, договор на обслуживание пожарной автоматики и др.; наличие ответственного за электрохозяйство, протоколы проверки сопротивления изоляции, однолинейные схемы электроснабжения и др.; наличие ответственного за эксплуатацию тепловых сетей, паспорт готовности к отопительному сезону, оперативная схема теплового оборудования и др.; наличие ответственного за объекты санитарно-бытового контроля, программа производственного контроля)	0-3	
2.	Высокий уровень контроля за санитарно-техническим состоянием здания, соблюдением требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего распорядка студенческого общежития, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима и т.д.	0-2	
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления документов и информации по общежитию в государственные органы и администрации училища (своевременное предоставление отчетности, в том числе табеля учета рабочего времени работников общежития, сведений о проделанной работе заместителю директора по АХД (начальнику хозяйственного отдела), учет и сохранность материальных ценностей)	0-3	

4.	Эффективная работа и отсутствие замечаний по учету, сохранности и условиям хранения материальных ценностей: оборудования, мебели, мягкого инвентаря, обмундирования, бытовой химии. Своевременное списывание ТМЦ. Контроль замены светильников, соблюдение инструкции хранения ртутьсодержащих и люминесцентных ламп	0-2	
5.	Своевременная проверка состояния канализации, санитарно-гигиенического оборудования, оснащения туалетов. Контроль за устранением имеющихся неполадок и нарушений	0-2	
6.	Качественное выполнение контрольно-ревизионных мероприятий: контроль за работой теплового узла, системой ХВС, ГВС, системой газораспределения, системы электрохозяйства, освещения, нарушений кабель-каналов, проведение технического обслуживания внутридомового газового оборудования общего пользования, вентиляционных и дымоотводящих систем. Своевременное снятие и предоставление показаний с приборов учета	0-3	
7.	Наличие всех видов допусков к работе (справка о несудимости, медицинская книжка, гигиеническое обучение, охрана труда, пожарно-технический минимум, энергосбережение, энергообеспечение, газораспределение и т.д.	0-2	
8.	Контроль состояния и соблюдение сроков ремонтно-предупредительных работ: осмотр подвальных и чердачных помещений здания общежития училища, кровли зданий, фасадов, оконных, дверных проемов и иных источников теплопотери	0-3	
9.	Высокий уровень выполнения организационно-распорядительных мероприятий: заселение студентов в общежитие, контроль заключения договоров найма жилого помещения, проведение инструктажей (по пожарной безопасности, по использованию бытового газа, ознакомление с нормативно правовыми актами по общежитию)	0-3	
10.	Систематический контроль за вывозом ТБО, качеством уборки территории общежития, уборки служебных помещений, за работами по благоустройству общежития и прилегающей территории, за выполнением заявок электрика	0-2	
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки (заселение в общежитие студентов, конкурсантов, гостей училища и т.д.). Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны проживающих в общежитии студентов, гостей и иных категорий граждан	0-3	
12.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		30	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности КОМЕНДАНТА	Количество баллов	Выполнено
1.	Наличие планово-распорядительной документации, технической документации по работе учебного корпуса по всем	0-3	

	<p>направлениям деятельности (технический паспорт на здание, комиссии по проведению технических осмотров здания, дефектной ведомости на здание, плана ремонтных работ и др.;</p> <p>наличие специальной оценки условий труда работников учебного корпуса;</p> <p>наличие плана работы пожарно-технической комиссии, инструкции о мерах пожарной безопасности, инструкция о порядке действий персонала по обеспечению эвакуации людей при пожаре, план-график проведения тренировок по эвакуации при ЧС, акты технического обслуживания и проверки внутренних пожарных кранов, акты обработки деревянных конструкций огнезащитным составом, договор на обслуживание пожарной автоматики и др.;</p> <p>наличие ответственного за электрохозяйство, протоколы проверки сопротивления изоляции, однолинейные схемы электроснабжения и др.;</p> <p>наличие ответственного за эксплуатацию тепловых сетей, паспорт готовности к отопительному сезону, оперативная схема теплового оборудования и др.;</p> <p>наличие ответственного за объекты санитарно-бытового контроля, программа производственного контроля</p>		
2.	Высокий уровень контроля за санитарно-техническим состоянием здания, соблюдением требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима и т.д.	0-2	
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления документов, отчетов и информации в государственные органы и администрацию училища, в том числе, своевременное предоставление табеля учета рабочего времени технического персонала учебного корпуса, предоставление показаний измерительных приборов, предоставление сведения о проделанной работе заместителю директора по АХД (начальнику хозяйственного отдела), оперативная отправка писем через почтовое отделение связи и т.д. Контроль выполнения заявок работниками АХО	0-3	
4.	Эффективная работа и отсутствие замечаний по учету, сохранности и условиям хранения материальных ценностей: оборудования, инструментов, оргтехники, мебели (контроль за состоянием и ростовым соответствием), хозяйственного инвентаря, концертного реквизита, бытовой химии. Контроль замены светильников, соблюдение инструкции хранения ртутьсодержащих и люминесцентных ламп. Проведение работ по паспортизации кабинетов и оргтехники учебного корпуса. Своевременное списывание ТМЦ	0-3	
5.	Качественное выполнение контрольно-ревизионных мероприятий: контроль за работой теплоузла, системой ХВС, ГВС, системы электрохозяйства, освещения, нарушений кабель-каналов, вентиляционных и дымоотводящих систем. Своевременное снятие и предоставление показаний с приборов учета. Своевременная проверка состояния канализации, санитарно-гигиенического оборудования, оснащения туалетов, контроль за санитарно-эпидемиологическим состоянием помещений корпуса. Качественный контроль за устранением имеющихся неполадок и нарушений. Контроль состояния и соблюдение сроков ремонтно-предупредительных работ: осмотр подвальных и чердачных помещений здания учебного корпуса училища, кровли здания, фасадов, оконных, дверных проемов и иных источников теплопотери	0-4	
6.	Контроль за организацией питьевого режима, обеспечением	0-2	

	спецодеждой, проведением мероприятий по дератизации и дезинсекции и камерной дезинфекции мягкого инвентаря, за дезинфекцией мусоросборников		
7.	Высокий уровень выполнения организационно-распорядительных мероприятий: своевременная подготовка большого и малого концертных залов училища к проведению мероприятий (установка баннеров, микрофонов, цветов, контроль уровня освещения и т.д.), направление потока посетителей и участников во время проведения мероприятий	0-4	
8.	Систематический контроль за вывозом ТБО, качеством уборки территории вокруг учебного корпуса, за работами по благоустройству прилегающей территории, уборки служебных помещений (влажная уборка мест общего пользования, чистка светильников, мытье окон, очищение вентиляционных решеток, генеральная уборка всех помещений, ежедневные проветривания), контроль за соблюдением допустимых норм относительной влажности и скорости движения воздуха в помещениях учебного корпуса, за направленностью светового потока от окон на рабочую поверхность). Выполнение программы производственного контроля в полном объеме	0-2	
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-3	
10.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, гостей училища и иных категорий граждан	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		30	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) ЮРИСКОНСУЛЬТА	Количество баллов	Выполнено
1.	Исполнение на высоком уровне представительских функций при взаимодействии с вышестоящими органами власти, органами исполнительной власти, общественными и коммерческими организациями а также физическими лицами, своевременное ведение реестра работников, которым предоставлена льгота на оплату за обучение, реестра работников, которым предоставлена компенсация на возмещение расходов детей в детских дошкольных организациях и организациях дополнительного образования, реестра работников, которым предоставлена компенсация на возмещение расходов за найм (аренду) снимаемого жилья, реестра работников, которым предоставлена компенсация за возмещение расходов при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность, реестра работников, которым предоставлена ссуда для первого взноса на приобретение жилья в собственность, реестра санаторно-курортного лечения работников, частичной компенсации его стоимости, в том числе на затраты летнего оздоровительного отдыха несовершеннолетних детей работников и др.	0-2	

2.	Качественная подготовка, сопровождение и безусловное соблюдение сроков предоставления документов в государственные, надзорные, вышестоящие и другие органы власти (заявления, акты, предписания, жалобы, претензии, уведомления, исковые заявления и т.д.), организация работы в сфере закупок	0-4	
3.	Подготовка необходимой нормативно-правовой базы в соответствии с законодательством РФ, Уставом и деятельностью училища (разработка локальных нормативных актов, инструкций, положений, соглашений, договоров и т.д.). Контроль их наличия, утверждения и введения в действие	0-4	
4.	Формирование электронной нормативно-правовой базы данных училища (работа с информационными системами, с Интернет-ресурсами, предоставление информации, по курируемым направлениям, для размещения на сайте училища и другие формы сетевого взаимодействия)	0-2	
5.	Составление, заключение и сопровождение договоров, дополнительных соглашений и т.д. по приносящей доход деятельности	0-2	
6.	Заключение договоров найма и дополнительных соглашений с проживающими в студенческом общежитии. Работы по ликвидации образовавшихся задолженностей по коммунальным услугам (уведомления, предупреждения, судебные разбирательства и т.д.)	0-2	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-2	
8.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-2	
9.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
10.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокая эффективность организации работы по кадровому делопроизводству личного состава организации, его подразделений в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации, своевременность и полнота заполнения личных карточек, трудовых книжек. Систематический контроль и учет стажа работы, юбилейных дат (в том числе по стажу), ведение реестра ветеранов училища, ветеранов педагогической деятельности, ведение поименного списка работников, подлежащих медосмотру в образовательной организации на каждый год, установление перечня должностей, подлежащих медосмотру в образовательной организации на каждый год, ведение книги учета выданных направлений на медосмотры и психоосвидетельствования работников образовательной организации, ведение книги учета результатов медосмотров, заключительных актов медорганизаций, сообщений (решений) врачебной психиатрической комиссии работников образовательной организации, ведение табеля отработанных	0-4	

	работником, использующим личный транспорт, дней		
2.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм отчетности и информации по организации в государственные органы (ПФ РФ, Центр занятости населения, Росстат, Минкультуры и Минобразования Чувашии и т.д.)	0-2	
3.	Подготовка и сопровождение документов по предоставлению работников к награждению государственными, правительственными и ведомственными наградами Российской Федерации и Чувашской Республики, наградами Музыкального училища. Ведение реестра награждений	0-2	
4.	Подготовка и проведение мероприятий по организации работы на основе профессиональных стандартов РФ	0-2	
5.	Соблюдение сроков, сопровождение и контроль прохождения аттестации педагогических и иных категорий работников Музыкального училища	0-2	
6.	Организация и контроль выполнения мероприятий по охране здоровья, организации и контроль различных видов допусков работников училища (наличие медосмотра, действующая санитарная книжка, наличие гигиенической аттестации, справка о несудимости, обучение по ОТ, ПТМ и т.д.), своевременная подготовка распорядительных актов	0-2	
7.	Формирование электронных баз данных (работа с информационными системами и базами данных по ведению учета, движению персонала, с Интернет-ресурсами, АИС «Электронный колледж», обновление сайта училища в рамках своей компетенции и другие формы сетевого взаимодействия)	0-2	
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-2	
9.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-2	
10.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя и заместителя директора	0-2	
2.	Качественное и своевременное предоставление статистической отчетности и отчетов по закупкам (по 44-ФЗ и 223-ФЗ)	0-4	
3.	Своевременное обновление базы данных на сайте buz.gov.ru ,	0-4	
4.	Своевременное размещение информации на сайте zakupki.gov.ru ,	0-4	
5.	Оперативная работа на Единой электронной торговой площадке (Росэлторг)	0-4	

6.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
7.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочих мест сотрудников училища	0-3	
2.	Своевременное обследование технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты сотрудников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда	0-3	
3.	Регулярное информирование и консультирование студентов и работников училища по вопросам ОТ, а также регулярное проведение вводного, повторного и других инструктажей по ОТ со всеми, вновь поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также студентами, прибывшими на практику	0-2	
4.	Своевременная и качественная разработка плана работ, программы по улучшению условий ОТ, по предупреждению производственного травматизма, и профессиональных заболеваний, а также заболеваний обусловленных производственными факторами	0-2	
5.	Своевременная организация обучения сотрудников Музыкального училища по прохождению пожарно-технического минимума и ОТ	0-2	
6.	Оперативное и качественное выполнение внеплановых и контрольных мероприятий. Качество и достоверность исполнения отчетной документации: актов контрольных проверок, предписаний надзорных органов, отчетов по выполненной работе	0-2	
7.	Активное участие в работе комиссии по приемке в эксплуатацию построенных или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта инструментов и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда	0-2	
8.	Систематический контроль: – за обеспечением спецодеждой работников Чебоксарского музыкального училища, – за направленностью светового потока от окон на рабочую	0-2	

	поверхность, – за организацией питьевого режима, – за соблюдением допустимых норм относительно влажности и скорости движения воздуха в помещениях учебного корпуса и общежития		
9.	Своевременная организация профилактических мероприятий во время эпидемии гриппа	0-2	
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности	0-2	
11.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-3	
2.	Осуществление контроля соблюдения в училище действующего законодательства, инструкций по организации и ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе. Своевременная организация воинского учета студентов, подлежащих призыву на военную службу	0-5	
3.	Качество и достоверность исполнения отчетной документации: актов контрольных проверок, предписаний надзорных органов, отчетов по выполненной работе по ГО и ЧС. Контроль за сохранностью и постоянной готовностью технических систем управления, оповещения и связи пунктов управления системы ГО и ЧС в Музыкальном училище	0-5	
4.	Оперативность и качество выполнения внеплановых и контрольных мероприятий, работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки. Осуществление мероприятий (тренировки, учения) по обеспечению постоянной готовности личного состава ГО и ЧС в Музыкальном училище	0-4	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-5	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ТЕХНИКА ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ СИСТЕМАМ	Количество баллов	Выполнено
1.	Своевременный анализ состояния парка компьютерной техники училища и его программного обеспечения и разработка необходимой инженерно-технической документации по компьютерному парку училища и его модернизации	0-2	
2.	Оперативное руководство работой работников училища по использованию прикладного программного обеспечения, организация учета, контроля и рационального использования прикладного программного обеспечения. Осуществление поддержки пользователей, консультирование пользователей по вопросам работы локальной сети и программ, составление инструкции, методических рекомендаций по работе с программным обеспечением и доведение их до сведения пользователей	0-3	
3.	Своевременная диагностика и устранение неисправностей в работе периферийной техники и устройств. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций	0-3	
4.	Установление прав доступа и контролирование использования сетевых ресурсов. Обеспечение сетевой безопасности (защита от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных), безопасность межсетевое взаимодействия. Осуществление антивирусной защиты локальной вычислительной сети, серверов и рабочих станций. Подготовка предложения по модернизации и приобретения сетевого оборудования	0-3	
5.	Контроль за сохранностью персональных данных участников образовательных отношений училища и защиту этих сведений от неправомерного их использования, утраты и несанкционированного доступа. Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации. Эффективная и своевременная работа с программным сервисом «Альфа Док». Модернизация сайта училища, его своевременное обновление	0-5	
6.	Качественная разработка и внедрение программных комплексов для автоматизации рабочих процессов. Выявление ошибок пользователей и программного обеспечения и принятие мер по их исправлению. Установка, настройка и оптимизация системного ПО и программных средств	0-4	
7.	Выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется руководителем	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, морального, имиджевого), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО МАРКЕТИНГУ	Количество баллов	Выполнено
1.	Исполнение на высоком уровне представительских функций при взаимодействии с вышестоящими органами власти, средствами массовой информации, общественными и коммерческими организациями, а также физическими лицами. Эффективное налаживание связей и заключение договоров	0-2	

	с деловыми партнерами, юридическими лицами для осуществления творческих проектов по развитию коммерческой деятельности в Музыкальном училище		
2.	Высокий рост эффективности коммерческой деятельности, прибыли и доходов, повышения конкурентоспособности по предоставляемым услугам, содействие сбалансированному развитию предоставляемых услуг в сфере образовательной деятельности училища. Эффективное построение маркетинговой политики, определение цен, создание условий для планомерной реализации коммерческой деятельности в Музыкальном училище	0-6	
3.	Организация эффективной работы и подготовка плана работ по ведению концертной деятельности училища. Эффективная рекламно-информационная и агитационная деятельность (буклеты, баннеры, афиши, атрибутика училища и т.д.)	0-5	
4.	Своевременный контроль за эффективностью деятельности училища в области коммерческой деятельности, за проведением сопоставления запланированных данных с полученными результатами по объему, выручке, времени предоставляемых услуг и территории их распространения	0-5	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ДОКУМЕНТАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению разработки и внедрению локальных нормативных актов по документационному обеспечению управления образовательной организацией	0-4	
2.	Организация документирования управленческой деятельности в образовательной организации, документооборота в организации	0-4	
3.	Осуществление работ по проектированию и внедрению системы электронного документооборота в сфере документационного управления организации	0-3	
4.	Осуществление информационно-справочной работы с документами организации, контроля процесса и сроков исполнения документов, организация оперативного хранения документов в организации и передачи дел для последующего хранения.	0-3	
5.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований нормативно-технической документации, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, пожарной безопасности	0-3	

6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-3	
7.	Качественное и оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО ЭЛЕКТРОННОМУ ДОКУМЕНТООБОРОТУ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя образовательной организации его подразделений, своевременное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы Музыкального училища	0-4	
2.	Своевременная и качественная организация учетно-распорядительной деятельности учебной части училища (учет списочного состава студентов, оформление и ведение личных дел принятых на обучение студентов, заполнение журналов учета по учебной части, издание приказов по учебной деятельности, систематизация и хранение документов текущего архива по учебной части и основной деятельности училища и т.д.)	0-4	
3.	Сопровождение и выполнение работ по привлечению граждан и организаций к дополнительным образовательным услугам	0-3	
4.	Организация работы с электронными системами регионального и федерального значения. Формирование электронных баз данных (работа с Интернет-ресурсами, и другие формы сетевого взаимодействия)	0-3	
5.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований нормативно-технической документации, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, пожарной безопасности	0-3	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-3	
7.	Качественное и оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	

		24	
№ п/п	Показатели и критерии эффективности (ВЕДУЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С СОЦИАЛЬНЫМИ МЕДИЯМИ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя образовательной организации его подразделений, своевременное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы Музыкального училища	0-4	
2.	Разработка и реализация стратегии социального продвижения Чебоксарского музыкального училища в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, социальных сетях, средствах массовой информации	0-4	
3.	Сопровождение и выполнение работ по привлечению граждан и организаций к дополнительным образовательным услугам	0-3	
4.	Вовлечение пользователей в интернет-сообщество образовательной организации. Проведение кампаний в социальных медиа для увеличения количества, заинтересованных подписчиков социальных медиа, в том числе Чебоксарского музыкального училища	0-3	
5.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований нормативно-технической документации, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, пожарной безопасности	0-3	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-3	
7.	Качественное и оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ЗАВЕДУЮЩЕГО СТУДЕНЧЕСКИМ КЛУБОМ	Количество баллов	Выполнено
1.	Организация и проведение плановых творческих общеучилищных мероприятий. Составление программ концертов, сценариев	0-2	
2.	Обеспечение посещений студентами мероприятий, организуемых Минкультуры ЧР, Минобразования ЧР, администрацией города Чебоксары, администрацией Московского района г. Чебоксары, «Центром молодежных инициатив»	0-2	
3.	Разработка и контролирование исполнения основных направлений культурно-просветительной и досуговой деятельности обучающихся;	0-4	
4.	Составление планов творческо-производственной и финансово-хозяйственной деятельности студенческого клуба	0-2	
5.	Ведение переговоров о создании совместных культурных,	0-2	

	досуговых, развивающихся программ, осуществление их подготовки и проведение		
6.	Формирование самостоятельных творческих групп	0-3	
7.	Формирование электронной базы данных по выпускникам. Организация деятельности с данной категорией граждан	0-3	
8.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
9.	Высокий уровень трудовой, исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заместителей руководителя), оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности в установленные сроки. Дежурство по училищу	0-2	
10.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛОМ – БИБЛИОТЕКОЙ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места и помещения библиотеки	0-3	
2.	Эффективное руководство библиотечно-библиографической работой в училище. Качественный контроль формирования заказа необходимой учебно-методической, научной и художественной литературой	0-4	
3.	Организация на высоком уровне просветительско-выставочной работы на различных научно-практических конференциях, конкурсах и творческих проектах направленных на формирование читательской активности	0-4	
4.	Эффективная работа и отсутствие замечаний по учету, сохранности и условиям хранения библиотечного и аудиовизуального фонда. Своевременная работа по исключению из фонда устаревших и невостребованных материалов и носителей, своевременное их списывание	0-2	
5.	Совершенствование традиционных и освоение новых библиотечных технологий	0-3	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-2	
7.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
8.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-2	
9.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией	0-2	

	(материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)		
		24	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ДЕЖУРНОГО ПО ОБЩЕЖИТИЮ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень контроля за соблюдением правил пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка студенческого общежития, за санитарно-гигиеническим состоянием помещений, требований охраны труда, контрольно-пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Качественное выполнение регулярных контрольно-надзорных мероприятий в вечернее время: обход этажей общежития, проверка студенческих комнат на предмет исправности электроприборов, неисправности электрического, газового и сантехнического оборудования. Своевременный вызов соответствующих аварийных служб при возникновении необходимости	0-4	
3.	Организация и контроль исполнения графика дежурств студентами на кухне общежития. Контроль времени посещения родственников и гостей, проживающих в общежитии. Отсутствие случаев хранения в общежитии запрещенных предметов. Контроль вноса-выноса крупногабаритных вещей из студенческого общежития в вечернее время. Контроль за аккуратностью и целенаправленностью использования комнат бытового обслуживания, кухонь, оборудования и инвентаря студенческого общежития	0-4	
4.	Своевременный вызов врача или скорой медицинской помощи студентам требующим медицинской помощи. Систематическое предоставление информации администрации училища о происшедших событиях во время дежурства	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заведующего общежитием), оперативное выполнение работ особой важности и срочности (заселение в общежитие студентов, конкурсантов, гостей училища и т.д.). Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны проживающих в общежитии студентов, гостей и иных категорий граждан	0-5	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности БИБЛИОТЕКАРЯ – ФОНОТЕКАРЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места и помещений фонотеки	0-2	
2.	Оперативное обучение и консультирование обучающихся и преподавателей училища навыкам работы в программах	0-2	

	по воспроизведению аудио и видео записей		
3.	Организация на высоком уровне информационного обеспечения учебно-воспитательного процесса в училище, формирования аудиовизуального фонда, укомплектованности и хранения предметов фонда	0-3	
4.	Эффективная работа и отсутствие замечаний по учету, сохранности и условиям хранения аудиовизуального фонда. Своевременная работа по исключению из фонда устаревших и невостребованных аудио-видео файлов, своевременное их списывание	0-3	
5.	Совершенствование традиционных и освоение новых библиотечных технологий	0-2	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-2	
7.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
8.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-2	
9.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности БИБЛИОТЕКАРЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Оформление тематических выставок, читательских конференций, различных научно-практических конференциях, конкурсах и творческих проектах направленных на формирование читательской активности	0-4	
3.	Эффективная работа и отсутствие замечаний по учету, сохранности и условиям хранения библиотечного фонда. Своевременная работа по исключению из фонда устаревших и невостребованных материалов, подготовка их к списыванию	0-4	
4.	Совершенствование традиционных и освоение новых библиотечных технологий	0-2	
5.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя (заведующего общежитием), оперативное выполнение работ особой важности и срочности	0-4	
7.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными	0-2	

	органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)		
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности АРХИВИСТА	Количество баллов	Выполнено
1.	Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей. Своевременная выдача в соответствии с поступающими запросами архивных копий и документов, составление необходимых справок на основе сведений, имеющихся в документах архива организации	0-4	
2.	Качественный учет, регистрация и сохранность, принимаемых документов, в информационных системах и на материальных носителях в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства РФ и локальными нормативными актами Музыкального училища	0-4	
3.	Ведение, правильность и точность формирования конкретной номенклатуры дел в соответствии с требованиями архивного законодательства РФ	0-4	
4.	Качественная и своевременная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм отчетности и информации по организации в государственные органы	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности, требующих особой срочности в установленные сроки	0-3	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ДИЗАЙНЕРА	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Своевременное и качественное создание веб-страницы и его оформление в заданном стиле (рисунки, схемы, графики, диаграммы, пр.). Составление эскизов и выполнение работ по художественному оформлению афиш, публикаций различного характера (в буклетах, журналах, книгах, иных изданиях), проектов, отчетов, информационных и рекламных материалов	0-5	
3.	Качественное и своевременное выполнение художественно-оформительских работ. Определение наиболее рациональных решений цветового оформления интерьеров, помещений и фасадов зданий и занимаемой территории	0-4	
4.	Оперативность и качество выполнения работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-5	

5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	0-2	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПРЕСС-СЕКРЕТАРЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Организация общего руководства деятельностью пресс-службы, эффективной работы со СМИ, эффективной работы сайта образовательной организации	0-4	
2.	Исполнение на высоком уровне представительских функций при взаимодействии с вышестоящими органами власти, средствами массовой информации, общественными и коммерческими организациями, а также физическими лицами	0-4	
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления отдельных форм планово-отчетной информации по организации в вышестоящие органы	0-2	
4.	Организация работы с электронными системами регионального и федерального значения. Формирование электронных баз данных (работа с Интернет-ресурсами, и другие формы сетевого взаимодействия)	0-2	
5.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований нормативно-технической документации, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и противопожарной безопасности	0-2	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	0-2	
7.	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности КАССИРА	Количество баллов	Выполнено
1	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя и его заместителей. Отсутствие жалоб со стороны руководителя, заместителей, сотрудников	0-2	
2	Своевременная операционная деятельность с финансовыми активами (получение, сдача денег в банке, ведение кассовой книги, составление установленной отчетности, осуществление операций по приему, выдаче и хранению денежных средств)	0-4	

3	Подготовка данных для составления баланса и оперативных сводных отчетов о доходах и расходах денежных средств. Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации.	0-4	
4	Применение современных средств вычислительной техники при выполнении учетно-вычислительных работ. Внедрение инновационных технологий и новых технологий при работе с кассовыми документами	0-2	
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по соблюдению кассовой дисциплины	0-2	
6	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
7	Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется директором	0-2	
8	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, и т.д.)	0-2	
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПАСПОРТИСТА	Количество баллов	Выполнено
1.	Соблюдение требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима, инструкций и т.д.	0-2	
2.	Своевременный контроль за соблюдением гражданами паспортного режима: постановка и снятие с регистрационного учета, обработка документов при получении и замене паспорта в Отделении полиции №4 по вопросам миграции г. Чебоксары. Ответственность за сохранность документов переданных на регистрацию (паспорт, свидетельство о рождении)	0-5	
3.	Своевременная постановка военнообязанных граждан и допризывников в военном комиссариате г. Чебоксары	0-4	
4.	Качественная и оперативная работа по подготовке ответов на запросы государственных органов по сведениям текущей и архивной документации. Своевременное предоставление справок о составе семьи и выписок из лицевого счета по требованию проживающих в общежитии, сведений в централизованную бухгалтерию и т.д.	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны проживающих в общежитии студентов, гостей и иных категорий граждан	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов	0-2	

	надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции специалиста, утеря документов и т.д.)		
		20	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ТЕХНИКА ПО ЗВУКОЗАПИСИ И ВИДЕОЗАПИСИ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Своевременное техническое обслуживание сервера и его безопасность, установка программного обеспечения	0-2	
3.	Проведение технических проб и записей фонограмм, а также диагностика и профилактика обслуживаемого оборудования для обеспечения требуемого качества изобразительных и звуковых эффектов	0-2	
4.	Произведение сложного монтажа на аналоговом, цифровом оборудовании с частотно-динамической обработкой звукового сигнала и перезапись с цифровых, магнитных, магнитооптических носителей	0-2	
5.	Качественное проведение работ по внедрению новых образцов звукозаписывающего оборудования	0-2	
6.	Обеспечение соблюдения установленных режимов и показателей работы звуко- (видео-) записывающей и звуко- (видео-) воспроизводящей аппаратуры	0-2	
7.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное выполнение работ в соответствии с планом внеклассных мероприятий училища, исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности	0-2	
9.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		18	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности НАСТРОЙЩИКА ЩИПКОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень контроля за соблюдением требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Качественная и своевременная настройка простых и средней сложности щипковых музыкальных инструментов	0-3	
3.	Качественная и своевременная настройка и регулирование сложных щипковых музыкальных инструментов	0-3	
4.	Качественная и своевременная настройка особо сложных	0-2	

	щипковых музыкальных инструментов		
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности НАСТРОЙЩИКА ПИАНИНО И РОЯЛЕЙ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень контроля за соблюдением требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Качественная предварительная настройка струн пианино и роялей вручную на слух или по приборам. Качественная первая и вторая настройка верхнего, среднего и нижнего регистров пианино и роялей по октавам с выравниванием тонов по всему диапазону с незаметной на слух разницей в настройке диссонирующих звуков	0-4	
3.	Качественная и своевременная окончательная точная настройка пианино и роялей на стандартную высоту по камертону (эталону) "ля" первой октавы. Настройка ноты "ля" первой октавы. Качественные выравнивание клавиатуры по линии подъема и опускания клавиш и проверка качества струнной одежды	0-4	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-4	
5.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности РЕСТАВРАТОРА СМЫЧКОВЫХ и ЩИПКОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень контроля соблюдением требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Качественное комплексное выполнение работ по ремонту,	0-3	

	реставрации, настройке и регулированию смычковых и щипковых музыкальных инструментов всех видов отечественного и зарубежного производства		
3.	Качественное комплексное выполнение работ по ремонту, реставрации, настройке и регулировке клавишных музыкальных инструментов (баянов, аккордеонов, гармоней) всех видов отечественного и зарубежного производства	0-3	
4.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, гостей училища и иных категорий граждан	0-2	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ЛАБОРАНТА	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние рабочего места	0-2	
2.	Качественное информационно-техническое обеспечение мероприятий училища: фотография мероприятий проводимых в училище и за его пределами, компьютерная обработка отснятого материала, подготовка материалов к размещению на сайте Музыкального училища	0-3	
3.	Своевременная диагностика и устранение неисправностей в программном обеспечении периферийной используемой техники. Организация хранения и восстановления информации с источников накопления HDD, USB-flash, DVD и т.д.	0-3	
4.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	0-2	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя. Оперативное выполнение работ особой важности, требующие особой срочности, в установленные сроки	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ВОДИТЕЛЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: санитарно-технического состояния автомобиля, требований нормативно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, правил прохождения обязательного ежедневного, периодического медицинского осмотра водителя, правил дорожного движения, правил перевозок обучающихся, контрольно-пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Систематическое и достоверное ведение и предоставление в централизованную бухгалтерию путевых листов (маршрут следования, пройденный километраж, расход топлива)	0-2	
3.	Отсутствие нарушений: правил дорожного движения, техники безопасности во время перевозки обучающихся (грузов), инструкции по эксплуатации автомобиля, правил ухода за автомобилем и т.д.	0-2	
4.	Соблюдение сроков прохождения технического осмотра и технического обслуживания автомобиля. Проведение работ по обеспечению безопасной эксплуатации автомобиля (систематический самостоятельный контроль за исправностью узлов, агрегатов, тормозной системы и светового оборудования транспортного средства, выполнение работ по устранению неполадок)	0-2	
5.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
6.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-2	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-2	
8.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ЭЛЕКТРОМОНТЕРА ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований санитарно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, контрольно-пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Качественное выполнение работ по обеспечению безаварийной работы обслуживаемого электрооборудования, своевременный ремонт розеток, замена светильников, сбор ртутьсодержащих и люминесцентных ламп. Соблюдение правил эксплуатации	0-2	

	электрооборудования и отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине работника. Своевременное проведение планово-предупредительных работ: контроль за состоянием системы освещения, за системой электроснабжения и т.д.		
3.	Наличие допуска к работе IV группы электробезопасности в органах Ростехнадзора, контроль за своевременным освидетельствованием и проверкой счетчиков учета электроэнергии	0-4	
4.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, контрольно-пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Качественное выполнение работ по обеспечению безаварийной работы обслуживаемого здания. Своевременное проведение планово-предупредительных работ, ремонта зданий, сооружений и оборудования. Соблюдение правил эксплуатации оборудования.	0-2	
3.	Наличие допуска к работе в органах Ростехнадзора. Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Умение и навыки использования в экстренной ситуации автоматической установки пожарной сигнализации (АУПС), тревожной кнопки вызова полиции, объектовой станции ПАК «Стрелец-Мониторинг» и первичными средствами пожаротушения. Санитарно-бытовой контроль за состоянием рабочего места и закрепленного помещения	0-2	
5.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное	0-4	

	выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан		
7.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности СЛЕСАРЯ-САНТЕХНИКА	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований санитарно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Качественное и систематическое обслуживание, профилактика и ревизия систем центрального отопления, водоснабжения, санитарно-гигиенического оборудования, канализации и водостоков. Своевременный планово-предупредительный ремонт и правильность эксплуатации систем жизнеобеспечения общежития и учебного корпуса училища	0-2	
3.	Наличие допуска к работе с теплоузлом и водоснабжением, контроль сроков поверки приборов учета (счетчики, термометры, манометры)	0-3	
4.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
5.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-2	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-3	
7.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ПЛОТНИКА	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований норм санитарно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Высокое качество и своевременность выполнения работ	0-4	

	по обработке древесины, изготовлению и ремонту простого плотничного инвентаря, разнохарактерных плотничных, столярных и подсобных работ, мелкого текущего ремонта		
3.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-2	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки	0-4	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		16	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ГАРДЕРОБЩИКА	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований санитарно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Отсутствие случаев утери или недостачи одежды (обуви), сданной на хранение в гардероб	0-2	
3.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Умение и навыки использования в экстренной ситуации автоматической установки пожарной сигнализации (АУПС), тревожной кнопки вызова полиции, объектовой станции ПАК «Стрелец-Мониторинг» и первичными средствами пожаротушения. Санитарно-бытовой контроль за состоянием рабочего места и закрепленного помещения	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-3	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	

		14	
№ п/п	Показатели и критерии эффективности КАСТЕЛЯНИИ	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований санитарно-технической документации, правил пожарной безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	своевременная смена постельного белья проживающих в общежитии Чебоксарского музыкального училища, ведение учета и контроль за правильным использованием белья, оформление установленной документации	0-2	
3.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Умение и навыки использования в экстренной ситуации автоматической установки пожарной сигнализации (АУПС), тревожной кнопки вызова полиции, объектовой станции ПАК «Стрелец-Мониторинг» и первичными средствами пожаротушения. Санитарно-бытовой контроль за состоянием рабочего места и закрепленного помещения	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-3	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		14	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности ДВОРНИКА	Количество баллов	Выполнено
1.	Высокий уровень соблюдения: требований санитарно-технической документации, правил пожарной безопасности, техники безопасности, требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, контрольно-пропускного режима и т.д.	0-2	
2.	Качественная уборка территории учреждения в установленное время в соответствии с сезонностью. В осенне-весенний период принимать срочные меры по сколу сосулек и наледей с крыш здания, по ограждению опасных участков вокруг здания предупредительными лентами, оказывать содействие по очистке кровли от снега, наледи и сосулек, не допускать накопление (налипание) снега и льда на наружных водоотводах крыши и карнизов, регулярная уборка наледи на подходах к зданию, дорожек и ступенях, обработка их песчаной смесью. В весенне-осенний период осуществлять покраску бордюров, своевременный покос травы, работы по озеленению и благоустройству территории	0-3	

3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии. Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Умение и навыки использования в экстренной ситуации автоматической установки пожарной сигнализации (АУПС), тревожной кнопки вызова полиции, объектовой станции ПАК «Стрелец-Мониторинг» и первичными средствами пожаротушения. Санитарно-бытовой контроль за состоянием рабочего места и закрепленного участка	0-2	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя, оперативное выполнение работ особой важности и срочности по поручению руководителя или вышестоящих организаций в установленные сроки. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений, администрации, гостей училища и иных категорий граждан	0-3	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника)	0-2	
		14	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности СТОРОЖА-ВАХТЕРА	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, противопожарной безопасности	0-2	
2.	Качественная работа по уборке служебных помещений, санитарно-технического оборудования, учебного и служебного инвентаря на закрепленном участке, чистка вентиляционных решеток, мытье окон, генеральная уборка всех помещений. Соблюдение санитарно-гигиенических норм по содержанию вверенного инвентаря и использованию дезинфицирующих средств	0-2	
3.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Умение и навыки использования в экстренной ситуации автоматической установки пожарной сигнализации (АУПС), тревожной кнопки вызова полиции, объектовой станции ПАК «Стрелец-Мониторинг» и первичными средствами пожаротушения. Санитарно-бытовой контроль за состоянием рабочего места и закрепленного помещения	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений директора (непосредственного руководителя), оперативное выполнение работ особой важности и срочности. Высокий уровень этики	0-3	

	общения и отсутствие замечаний со стороны проживающих в общежитии студентов, гостей училища и иных категорий граждан		
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		14	

№ п/п	Показатели и критерии эффективности УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ	Количество баллов	Выполнено
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме, соблюдение требований утвержденных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда, противопожарной безопасности	0-2	
2.	Качественная работа по уборке служебных помещений, санитарно-технического оборудования, учебного и служебного инвентаря на закрепленном участке, чистка вентиляционных решеток, мытье окон, генеральная уборка всех помещений. Соблюдение санитарно-гигиенических норм по содержанию вверенного инвентаря и использованию дезинфицирующих средств	0-2	
3.	Выполнение работ, требующих коллективного участия работников АХО (во время проведения косметического ремонта, мероприятий по благоустройству территории и уборке помещений учебного корпуса и общежития и т.д.	0-2	
4.	Умение и навыки использования в экстренной ситуации автоматической установки пожарной сигнализации (АУПС), тревожной кнопки вызова полиции, объектовой станции ПАК «Стрелец-Мониторинг» и первичными средствами пожаротушения. Санитарно-бытовой контроль за состоянием рабочего места и закрепленного помещения	0-3	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений директора (непосредственного руководителя), оперативное выполнение работ особой важности и срочности. Высокий уровень этики общения и отсутствие замечаний со стороны проживающих в общежитии студентов, гостей училища и иных категорий граждан	0-3	
6.	Персональная ответственность работника за последствия своей трудовой деятельности. Отсутствие дополнительных финансовых затрат со стороны организации в результате трудовой деятельности работника: наложение штрафов надзорными органами, получение ущерба организацией (материального, имиджевого, морального), привлечение дополнительных трудовых ресурсов в связи с нехваткой компетенции работника, и т.д.)	0-2	
		14	

б) при выходе работника образовательной организации из отпуска по уходу за ребенком при установлении выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ засчитываются показатели и критерии оценки эффективности труда работника за последний год перед выходом в декретный отпуск.

в) лицам, работающим в Чебоксарском музыкальном училище, в оклады которых не включены размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до 1 сентября 2013 г., и имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук:

доктора наук – 30 процентов к окладу (ставке);
кандидата наук – 20 процентов к окладу (ставке).

Выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

г) лицам, награжденным государственными наградами, ведомственными знаками отличия, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи «Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», региональные и Российские почетные звания – «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» и др., отраслевыми ведомственными федеральными и региональными знаками отличия и наградами «Золотой знак отличия Министерства образования и науки российской Федерации», «Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации», «Благодарность Министерства культуры Российской Федерации», нагрудный знак «За вклад в Российскую культуру», «Почетная грамота Министерства образования и науки российской Федерации», «Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации» и др. (в соответствии со штатной должностью) – надбавка до 25 процентов к окладу (ставке):

Категория знаков отличия	Размер выплаты к должностному окладу (%)
Государственные награды Российской Федерации, Почетные звания Российской Федерации, государственные ордена и медали Российской Федерации	25%
Государственные награды субъектов Российской Федерации, Почетные звания субъектов Российской Федерации, Государственные ордена и медали субъектов Российской Федерации	20%
Отраслевые ведомственные награды Российской Федерации	15%

11.6 Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки), устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

11.7 Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, отраслевые ведомственные федеральные награды, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности преподаваемого предмета.

11.8 При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, отраслевые ведомственные федеральные награды, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

11.9 При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

11.10 Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю Чебоксарского музыкального училища принимается Минкультуры Чувашии, другим работникам – руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией Чебоксарского музыкального училища.

11.11 К выплатам стимулирующего характера *относятся премиальные выплаты по итогам работы и к государственным и профессиональным праздникам.*

11.12 Порядок, размеры и условия премирования работников Чебоксарского музыкального училища по итогам работы определяются настоящим разделом. Порядок, размеры и условия премирования руководителя образовательной организации по итогам работы утверждается Минкультуры Чувашии.

11.13 Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

11.14 Премирование производится в соответствии с настоящим Положением по согласованию с профсоюзной организацией Чебоксарского музыкального училища в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, за счет:

– фонда экономии оплаты труда.

11.15 Премия с целью поощрения работников Чебоксарского музыкального училища за общие результаты по итогам работы или результаты, повышающий авторитет и имидж образовательной организации, осуществляются за установленный период (месяц, квартал, декада, полугодие, год) или единовременно за установленный настоящим положением результат труда.

11.16 При премировании учитываются:

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации, сохранность контингента, наличие печатных трудов, участие в научно-практических конференциях, семинарах, в культурно-просветительской деятельности, демонстрация педагогического опыта в мастер-классах, написание грантов и участие в грантовых и иных проектах, наличие профориентационных выпускников, трудоустройство выпускников, своевременная подача информации на сайт и иные порталы культуры, и др.

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; качественное оформление и ведение документации;

– профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;

– высокие показатели в работе, инициативу, творческий подход к работе, высокий уровень исполнительской дисциплины;

– своевременная и качественная подготовка зданий Чебоксарского музыкального училища к новому учебному году, надлежащее содержание территории, технического оборудования жизнеобеспечения;

– надлежащее содержание средств пожарной, электро- и иной безопасности, организация на высоком уровне охраны труда, противопожарного режима, гражданской обороны и профилактики чрезвычайных ситуаций, организация информационной, антитеррористической и антидиверсионной, эпидемиологической безопасности;

– обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

– положительные результаты проверок по всем видам жизнеобеспечивающей деятельности образовательной организации.

11.17 Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

11.18 Основанием для премирования являются: итоги образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестация и другие критерии.

11.19 Показатели премирования сотрудников приведены в таблице:

Категории работников	Показатели и критерии премирования	Размер выплат к должностному окладу (%)	Период выплаты (тыс. руб.)
Все категории работников	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации:		
	<i>государственные награды Российской Федерации:</i>		
	Почетная грамота Президента Российской Федерации		10.0 единовременно
	<i>награды Президента Российской Федерации:</i>		
	Благодарность Президента Российской Федерации		8.0 единовременно
	<i>Ведомственные награды Российской Федерации, в том числе по другим отраслям:</i>		
	Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации		8.0 единовременно
	Благодарность Министерства культуры Российской Федерации		6.0 единовременно
	Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации		8.0 единовременно
	Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации		6.0 единовременно
	Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» Министерства просвещения Российской Федерации, Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» и др.		7.0 единовременно
	<i>государственные награды Чувашской Республики (субъекта РФ):</i>		
	Почетная грамота Чувашской Республики		6.0 единовременно
	<i>награды Главы Чувашии:</i>		
	Благодарность Главы Чувашской Республики		6.0 единовременно
	<i>ведомственные награды Чувашской Республики (субъекта РФ), в том числе по другим отраслям:</i>		
	Почетная грамота Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики		5.0 единовременно
	Благодарность Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики		3.0 единовременно
	Нагрудный знак «За достижения в культуре» Министерства культуры, по делам национальностей		5.0 единовременно

	и архивного дела Чувашской Республики		
	Почетная грамота Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики		3.5 единовременно
	Благодарность Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики		2.0 единовременно
	Грамота Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики «Почетный наставник»		5.0 единовременно
	<i>награды Госсовета Чувашии:</i>		
	Почетная грамота Государственного Совета Чувашской Республики		3.0 единовременно
	Благодарность Государственного Совета Чувашской Республики		2.0 единовременно
	<i>награды Чебоксарского городского собрания:</i>		
	Медаль «За заслуги перед городом Чебоксары»		5.0 единовременно
	Почетная грамота Чебоксарского городского Собрания депутатов		3.0 единовременно
	Благодарность Чебоксарского городского Собрания депутатов		2.0 единовременно
	<i>награды администрации городского округа «Город Чебоксары»:</i>		
	Почетная грамота администрации города Чебоксары		2.5 единовременно
	Диплом администрации города Чебоксары		2.0 единовременно
	Почетная грамота администрации Московского района		1.5 единовременно
	<i>Награды Чебоксарского музыкального училища:</i>		
	Почетная грамота Чебоксарского музыкального училища		2.0 единовременно
	Благодарность руководителя Чебоксарского музыкального училища, занесенная в трудовую книжку		1.5 единовременно
	<i>Преподаватели, обучающиеся которых являются победителями и призерами Всероссийских и Международных музыкальных олимпиад (конкурсов) Минобрнауки и Минкультуры РФ, конкурсов, организованных Республиканским учебно-методическим объединением (РУМО) и Ассоциацией музыкальных образовательных учреждений:</i>		
	Сертификат победителя		5.0 единовременно
	Сертификат призера (2,3 место)		3.0-2.0 единовременно
	<i>Преподаватели, обучающиеся которых являются победителями и призерами Региональных этапов Всероссийских и Международных музыкальных олимпиад (конкурсов) Минобрнауки и Минкультуры РФ, конкурсов, организованных Республиканским</i>		

	<i>учебно-методическим объединением (РУМО) и Ассоциации музыкальных образовательных учреждений:</i>		
	Сертификат победителя		3.0
	Сертификат призера (2,3 место)		2.0-1.0 единовременно
	<i>Преподаватели, обучающиеся которых являются победителями и призерами Всероссийских и Международных профильных конкурсов:</i>		
	Сертификат победителя		5.0 единовременно
	Сертификат призера (2,3 место)		3.0-2.0 единовременно
	<i>Преподаватели (сотрудники)- Победители Всероссийских и Международных профильных конкурсов (грантов), Республиканских грантов:</i>		
	Сертификат победителя		7.0 единовременно
	Сертификат призера (2,3 место)		5.0-3.0 единовременно
	<i>Преподаватели, обучающиеся которых являются победителями и призерами Региональных, Всероссийских и Международных научно-практических конференций:</i>		
	Сертификат победителя		5.0 единовременно
	Сертификат призера (2,3 место)		3.0-2.0 единовременно
	<i>Юбилей работников (50, 55, 60 и т.д. лет)</i>		10.0 единовременно
	<i>Трудовые, в том числе педагогические, юбилей работников (20,25,30,35,40,45,50 и т.д. лет)</i>		5.0 единовременно
Все категории работников	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Все категории работников	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; качественное оформление и ведение документации	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Все категории работников	профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Все категории работников	высокие показатели в работе, инициативу, творческий подход к работе, высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Ответственные специалисты, технические службы, обслуживающий персонал	своевременная и качественная подготовка зданий училища к новому учебному году, надлежащее содержание территории, технического оборудования жизнеобеспечения	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Ответственные специалисты, технические службы, обслуживающий персонал	надлежащее содержание средств пожарной, электро- и иной безопасности, организация охраны	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год

персонал	труда, противопожарного режима, гражданской обороны и профилактика чрезвычайных ситуаций, организация информационной, антитеррористической и антидиверсионной, эпидемиологической безопасности		
Заместители директора по видам деятельности, начальник отдела информации и по связям с общественностью, начальник отдела музыкальных и информационных технологий, инженер-программист, ведущий юрисконсульт педагог-организатор, педагог-психолог, руководитель физвоспитания, ведущий специалист по маркетингу, методисты, специалист по электронному документообороту, специалист по управлению документацией организации, специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией, специалист по закупкам, эксперт-аналитик, специалист по ОТ, ГО, экономист, технические службы, библиотекари, руководители структурных подразделений, в том числе заведующие ПК, ПЦК, ЦДО, ДШИ, классные руководители, кураторы, заведующий студенческим клубом и др трудовые единицы.	обеспечение стабильности и повышения качества обучения (в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации, в том числе своевременная сдача отчетности, сохранность контингента, участие в фестивально-конкурсном и олимпиадном движении, научно-практической, культурно-просветительской деятельности, наличие научных публикаций, учебных и методических пособий, статей и др. видов, выполнение дорожной карты по з/плате сотрудников, наличие эффективного контракта, сохранность и эффективность использования имущества, участие в грантовой деятельности (федеральный, республиканский уровень, целевые программы и т.д.), степень освоения средств республиканского бюджета, удельный вес численности выпускников трудоустроившихся после окончания обучения (продолживших обучение в профильных ВУЗах), информационная открытость, рост доходов от оказания платных услуг), своевременное обучение персонала в соответствии с профстандартами, результативность спортивно-массовой работы, организация профилактики здорового образа жизни	до 100%	месяц, квартал, декада, полугодие, год
Заместители директора по видам деятельности, ответственные специалисты (начальники) и сотрудники	положительные результаты проверок по всем видам жизнеобеспечивающей деятельности образовательной организации	до 100%	по факту предоставления актов и отчетов

11.20 Премияльные выплаты к государственным и профессиональным праздникам выплачиваются к 23 февраля, 8 марта, ко Дню работника культуры, Дню учителя и др. видам деятельности, имеющих место в образовательной организации, осуществляются на основании приказа руководителя Чебоксарского музыкального училища по предоставлению руководителей подразделений вместе с заработной платой.

11.21 Премии выплачиваются на основании приказа руководителя Чебоксарского музыкального училища по представлению руководителей подразделений вместе с заработной платой за определенный период времени или за отдельные успехи.

11.22 В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении такие работники могут быть частично или полностью лишены премии.

11.23 Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя Чебоксарского музыкального училища с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

11.24 Работники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- ошибок и искажений в отчетности.

^{11.25} Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

XII Социальные выплаты

12.1 В Чебоксарском музыкальном училища из фонда оплаты труда работникам образовательной организации при наличии финансовых средств может быть оказана материальная помощь.

12.2 Материальная помощь выплачивается работникам и руководителю образовательной организации в случае:

- в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, затопление, кража, и др.);
- необходимости в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлению подтверждающих документов);
- длительной болезни работника более 2-х месяцев подряд (по представлению подтверждающих документов);
- в связи с регистрацией брака (по представлению подтверждающих документов);
- рождением ребенка (по представлению подтверждающих документов), по уходу за ребенком – 1 раз в год;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет);
- в связи с уходом на пенсию;
- к ежегодному отпуску;
- при оказании спортивных услуг работнику Чебоксарского музыкального училища (Приложение № 23 к Коллективному договору);
- оперативного медицинского вмешательства по предоставлению подтверждающих

документов;

– добровольного медицинского страхования по предоставлению подтверждающих документов;

– дополнительных платных медицинских обследований по предоставлению подтверждающих документов;

– смерти близких родственников;

– родственнику, умершего сотрудника Чебоксарского музыкального училища при наличии подтверждающих документов.

12.3 Работникам и руководителю Чебоксарского музыкального училища один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь при наличии средств.

12.4 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника.

12.5 Материальная помощь руководителю Чебоксарского музыкального училища оказывается на основании приказа Минкультуры Чувашии.

12.6 Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

12.7 Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

12.8 Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с Чебоксарским музыкальным училищем.

12.9 Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данной образовательной организации в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

12.10 Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 – 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

12.11 В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

12.12 Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

12.13 Материальная помощь в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

– вновь принятому работнику;

– уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

12.4 Материальная помощь не выплачивается:

– работнику, уволенному за виновные действия.

XIII Начисление и выплата заработной платы

13.1 Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

13.2 Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Чебоксарского музыкального училища.

13.3 Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений.

13.4 Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

13.5 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

13.6 Заработная плата выплачивается сотрудникам Чебоксарского музыкального училища путем перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

13.7 Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

13.8 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в размере не более 50% заработной платы за каждую половину месяца.

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

13.10 При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

13.11 Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

13.12 Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

13.13 Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем образовательной организации, либо нотариально.

13.14 Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

13.15 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

13.16 В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в централизованную бухгалтерию документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

XIV Ответственность руководителя Чебоксарского музыкального училища

14.1 За задержку выплаты заработной платы руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.2 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя Чебоксарского музыкального училища в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

XV. Заключительные положения

15.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

15.2 Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Простимулировано, в фонду простимулировано,
скреплено печатью

Велимир
Директор БПОУ «Искра» - листовой
Музыкальное училище в саратовском
им. Ф.И. Павлова» М.П. Ульяновы
Чувствительны

« ____ » _____ г.

