

Председатель профкома  
А.А.Медведев

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО  
«Никифоровская ДШИ»  
А.Т.Ведищев

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования детей  
«Никифоровская детская школа искусств»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Никифоровского района разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Никифоровского районного Совета народных депутатов от 25.03.2016 № 303 ««О порядке оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района», постановлением администрации района от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 года.

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе для работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Никифоровского района;

размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

перечень видов выплат социального характера, основы их установления и начисления;

размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, основы их установления и выплаты.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства района формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из местного бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства района и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства.

1.8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, система оплаты труда предусматривает увеличение доли выплат по окладам (должностным окладам) не менее 50-55 процентов в структуре заработной платы работников.

1.9. Система оплаты труда предусматривает условие о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих

и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными. (постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также государственного персонала воинских учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в редакции от 19.01.2019).

## **2. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников учреждений**

2.1.Профессиональные квалификационные группы работников учреждений (далее – ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
3.Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
3.3.Должности педагогических работников	
4 квалификационный уровень	концертмейстер; преподаватель

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации района от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского района», на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

**4 квалификационный уровень – 8693 рубля;**

3.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые работодателями в локальных нормативных актах, не могут быть меньше размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением администрации района от 16.04.2019 №195 «О внесении изменений в постановление администрации Никифоровского района от 26.10.2016 № 572 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных и казённых учреждений Никифоровского района».

3.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

#### **4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

4.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности:

4.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений устанавливается в следующих размерах:

**по ПКГ третьего уровня:**

4 квалификационный уровень – до 0,50;

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных

случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

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

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

4.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

4.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

4.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности:

начальник (руководитель) группы – до 0,14;

заведующий (начальник) структурного подразделения – до 0,20.

4.6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, в случаях указанных в настоящем разделе, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.7.Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются приказом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4.8.Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах.

### **5.Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения**

5.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливаются для работников учреждений расположенных в сельской местности: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Никифоровская школа искусств» в размере – 0,25.

5.2. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливается всем работникам учреждений (в том числе руководителю учреждения, заместителю руководителя).

5.3.Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения являются уставы муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства района.

Выплата повышающего коэффициента указанного в настоящем разделе осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

5.4.Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.5.Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения производится в пределах фонда оплаты труда.

### **6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

6.1.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, по согласованию с отделом культуры, по делам молодёжи, физической культуре, спорту и архивного дела администрации района.

6.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением руководителя учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате производится в пределах фонда оплаты труда.

## **7. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам ДШИ, их установления и выплаты**

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном и денежном выражении и не учитываются при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

7.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Надбавки за расширение зон обслуживания:

Руководство отделением:

- до 30 уч-ся — 5%
- от 30 до 50 уч-ся — 10%
- от 50 до 70 уч-ся — 15%
- свыше 70 уч-ся — 20%.

Классное руководство:

- до 10 уч-ся — 5%
- от 10 до 20 уч-ся — 10%
- свыше 20 уч-ся — 15%

Работа преподавателей в выездных классах — 15%

Заведование мультимедийным кабинетом и обслуживание концертов средствами аудио, видео, мультимедиа — 30%

Заведование костюмерной — 10%

Обязанности секретаря собраний, совещаний, заседаний — 10%

Заведование библиотекой — 5%

Работа по охране труда и противопожарной безопасности — 10%

Создание и ведение официального сайта ДШИ — 30%

За работу системного администратора — 50%

За подготовку декораций к мероприятиям районного, областного уровней – 20%

Ответственный за воспитательную работу – 5500 руб.

Ответственный за делопроизводство – 5500 руб.

За отдалённость – 1500 руб.

7.3. Размер доплаты, определенных пунктом 2.2.2. настоящего Положения, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147,149,150,151,154 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

7.4. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.5. За работу в выходной и нерабочий праздничный день труд работников оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или не рабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работника трудовым договором.

7.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении



или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда МБУ ДО «Никифоровская ДШИ»

## **8.Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам ДШИ, условия их установления**

8.1.Для работников ДШИ приказом директора устанавливается надбавка за результативность, интенсивность и качество работы.

8.2.Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию ДШИ и утверждается приказом директора.

8.3. В состав комиссии по установлению стимулирующих и премиальных выплат в МБУ ДО «Никифоровская ДШИ» входят:

- два представителя администрации;
- представитель профсоюзного комитета;
- заведующие отделениями.

8.4. Порядок определения размера выплат:

- объем средств для распределения определяется МКУ ЦБ;
- для каждого работника определяются и суммируются баллы;
- баллы суммируются по всем работникам ДШИ;
- стимулирующий фонд делится на сумму баллов;
- выплаты в денежном выражении отдельному преподавателю определяется умножением количеством заработанных баллов на стоимость одного балла

8.5. Перечень критериев и показателей для определения размеров выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям ДШИ:

Показатели	Баллы		Обоснован ие
	оч но	заочно	
Участие учащихся в фестивалях, конкурсах (за каждый):	оч но	заочно	
– школьный и районный уровень	1	–	
– областной уровень	2	1	
– всероссийский уровень	3	2	
– международный уровень	4	2	
Призёры фестивалей, конкурсов (за каждый):	оч но	заочно	
– школьный и районный уровень	2	1	
– областной уровень	5	2	
– всероссийский уровень	5	3	
– международный уровень	6	3	

Количество учащихся, продолживших обучение в учреждениях среднего и высшего профессионального образования (за каждого)	7		
Активная концертная деятельность учащихся класса (не менее 3 раз)	3		
Сохранность контингента (по классам):			
-полное сохранение контингента	2		
Использование инновационных образовательных технологий в процессе обучения и воспитания, использование ИКТ	1		
Апробация и реализация программы предпрофессиональной подготовки	4		
Реализация авторских образовательных программ	4		
Руководство постоянно действующими творческими коллективами, созданными на базе ДШИ	4		
Систематическая исполнительская деятельность преподавателя:			
-в составе творческого коллектива	3		
-соло	5		
Обобщение и распространение педагогического опыта на педсоветах, педагогических конференциях, семинарах, объединениях, открытых уроках, мастер-классах и. т. д.:			
– районный уровень	3		
– областной уровень	5		
Участие в работе форумов, круглых столов, творческих лабораторий, жюри творческих конкурсов:			
– районный уровень	1		
– областной уровень	2		
Публикации методических разработок в периодической печати			
– областной уровень	2		
– всероссийский и международный уровень	3		
Размещение методических материалов в сети Интернет	1		
Участие преподавателя в профессиональных конкурсах:	очн о	заочно	
– областной уровень	3	2	
– всероссийский уровень	4	3	
Победа преподавателя в профессиональном конкурсе:	очн о	заочно	
-школьный уровень	2		
– областной уровень	5	3	
– всероссийский и международный уровень	6	4	
Награждение преподавателя дипломами, грамотами и т.п. (за каждый):			
– районный уровень	1		
– областной уровень	2		
– всероссийский уровень	3		
– международный уровень	4		
Подготовка и проведение мероприятий в ДШИ (за каждое)	5		
Подготовка и оформление художественных и фотовыставок (за каждую)	3		

Умение бегло читать с листа, транспонировать(для концертмейстеров)	1	
Участие в ремонтных работах	2	
Участие в работах по благоустройству прилегающей территории	1	

## **9. Перечень видов премий для работников учреждения, условия их установления и выплаты**

9.1. Для работников учреждения может быть установлен один или несколько видов премий:

9.1.1. премии по итогам работы за месяц;

9.1.2. единовременная премия за выполнения особо важных и срочных работ.

9.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, условия ее осуществления, устанавливаются Положением об оплате труда учреждения в соответствии с перечнем видов выплат премий, определенным в настоящем Положении в пределах фонда оплаты труда

9.3. Премирование осуществляется приказом руководителя учреждения.

9.4. Выплаты премии по итогам работы за месяц устанавливаются работнику с учетом критериев эффективности труда.

9.5. Основными показателями выплаты премии по итогам работы за месяц, являются:

- выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом управления культуры и архивного дела области;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

№	Показатель	Баллы	
1.	Участие в общественной жизни школы, района (митинги, спортивные мероприятия и пр.)(за каждое)	1	
2.	Участие учащихся в культурно-досуговых мероприятиях (за каждого):		
3.	Школы	1	
4.	Района	2	
5.	Области	3	
6.	Участие учащихся в фестивалях, конкурсах (за каждый):	очно	заочно

7.	Школьный и районный	1	-
8.	Областной и региональный	2	1
9.	Всероссийский	3	2
10.	Международный	4	3
11.	Призеры фестивалей, конкурсов (за каждый):	очно	заочно
12.	Школьный и районный	3	1
13.	Областной и региональный	5	2
14.	Всероссийский	6	3
15.	Международный	6	4
16.	Участие преподавателя в профессиональных конкурсах (за каждый):	очно	заочно
17.	Областной	2	1
18.	Всероссийский	3	2
19.	Международный	4	3
20.	Победа преподавателя в профессиональных конкурсах (за каждый):	очно	заочно
21.	Областной	5	2
22.	Всероссийский и международный	10	4
23.	Исполнительская деятельность преподавателя (за каждый):		
24.	В составе творческого коллектива	3	
25.	Соло	5	
26.	Участие в ремонтных работах и работах по благоустройству территории (за каждое)	2	
27.	Добросовестное выполнение служебных обязанностей (по объему нагрузки)		
	0-0,5 ст	2	
	0,5 – 1 ст	3	
	Свыше 1 ст	5	
28.	Лишение премий за административное взыскание*	срок	
29.	Замечание	На 1 мес.	
30.	Выговор	На 3 мес.	

\* - При наличии документального подтверждения о дисциплинарном взыскании, заверенного руководителем учреждения.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных постановлением администрации района;

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального размера, являются:

не выполнение показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных постановлением администрации района;

несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

частичное неисполнение плана работы учреждения, структурного подразделения, отдела;

частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

низкая результативность работы;

недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере приказом руководителя учреждения

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия работнику по итогам работы за месяц не выплачивается.

9.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере приказом руководителя учреждения. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

## **10. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления**

10.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и другие.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

10.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

## **11. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

11.1. Руководителям учреждений:

со штатной численностью до 50 штатных единиц — устанавливается должностной оклад в размере 12400 рублей;

со штатной численностью от 50 до 100 штатных единиц — устанавливается должностной оклад в размере 13638 рублей;

со штатной численностью свыше 100 штатных единиц — устанавливается должностной оклад в размере 14878 рублей.

11.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

11.3. Руководителю, заместителю руководителя учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается постановлением администрации района с учетом мнения курирующего структурного подразделения администрации района в отношении руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты, в отношении конкретного работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность выполняемых работ, принимается работодателем:

успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения;

участие в ежегодных областных конкурсах;

участие в областных и районных мероприятиях, праздниках, чествование юбиляров, заслуженных работников, количество проведенных вечеров;

проведение выездных концертов, мероприятий;

оказание платных услуг населению, выполнение плана по внебюджетной деятельности;

- количества обслуживания посетителей;
- количество учащихся и качество обучения;
- сохранение контингента учащихся в течение года;
- профессиональный уровень учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- наличие филиалов и их местоположение;
- звание «заслуженный», «народный», «отличник» и т.д.;
- иные выплаты, относящиеся к деятельности культуры.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнению или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

11.4.С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

11.4.1. надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

11.4.2. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

11.4.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

11.4.4. доплата за работу в ночное время;

11.4.5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

11.4.6. повышенная оплата сверхурочной работы.

11.5. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя учреждения производятся в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

11.6. Руководителю учреждения и его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

11.6.1. ежемесячная надбавка за высокие результаты работы;

11.6.2. ежемесячная премия по итогам работы за месяц;

11.6.3. премия по итогам работы за год;

11.6.4. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

11.7. Установление руководителю учреждения стимулирующих выплат указанных в пункте 11.6 настоящего Положения осуществляется постановлением администрации района с учетом мнения курирующего структурного подразделения администрации района в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации района, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Максимальный размер ежемесячной надбавки за высокие результаты работы 300 процентов должностного оклада.

Максимальный размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц 100 процентов должностного оклада.

Максимальный размер премии по итогам работы за год 400 процентов должностного оклада.

Максимальный размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ 300 процентов должностного оклада.

11.8. Установление стимулирующих выплат заместителю руководителя осуществляется руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Максимальный размер ежемесячной надбавки за высокие результаты работы 500 процентов должностного оклада.

11.9. Максимальные размеры стимулирующих выплат предусмотренных подпунктами 11.6.2 — 11.6.4 настоящего Положения устанавливаются заместителю руководителя учреждения в соответствии с пунктом 11.7 настоящего Положения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах работников (руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения).

11.10. Руководителю учреждения, заместителю руководителя на основании их письменного заявления и приказа работодателя могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

## **12. Оплата труда работников, занимающих должности в детской школе искусств**

12.1. Работникам детской школы искусств (далее – ДШИ) устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, определенные разделом 3 настоящего Положения на основе отнесения



занимаемых ими должностей служащих и рабочих специальностей к ПКГ и квалификационным уровням, с учетом следующих положений.

В оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по должностям педагогических работников дополнительного образования детей включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 100 рублей.

**Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогических работников по ПКГ третьего уровня:**

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, рублей	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рублей
4 квалификационный уровень	8693	8793

12.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Часовая ставка заработной платы определяется путем деления окладов педагогических работников в соответствии с разделом 3 и пунктом 12.1 настоящего Положения на количество часов педагогической работы.

12.3. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

12.4. Работникам учреждений образования устанавливаются повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки, предусмотренные разделами 4, 6 и 8 настоящего Положения.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

подготовка объектов к учебному году;

подготовка и проведение региональных и районных мероприятий научно-методического характера, смотров, конкурсов, фестивалей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности.

12.5. С учетом условий труда работникам учреждений образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.