СОГЛАСОВАНО
Начальник управления культуры
администрации города Кирова

_____ В. В. Костина

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская музыкальная школа
№ 4» города Кирова
от 19.06.2026 № 37-ОД

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организацией
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
музыкальная школа № 4» города Кирова
Протокол № 28 от 18.06.2026

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 4» ГОРОДА КИРОВА

Сорокина Ирина Викторовна

Подписано цифровой подписью: Сорокина Ирина Викторовна
Дата: 2026.06.29 13:23:39 +03'00'

г. Киров

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 4» города Кирова (далее - Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации города Кирова от 03.02.2026 № 414-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров»».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 4» города Кирова (далее - учреждения).

Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет единые правила установления оплаты труда на основе отраслевой системы оплаты труда работников учреждения и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - 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;

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«рекомендуемый минимальный оклад» (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - оклад);

«педагогическая нагрузка» - количество часов, предусмотренных для выполнения учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленных учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

«уполномоченный орган» - управление культуры администрации города Кирова.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Кирова (далее - управление культуры).

Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, настоящему Положению.

1.5. Объем фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

Объем ФОТ работников учреждения, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», предусмотренный уполномоченным органом, может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до учреждения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Уполномоченный орган имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до учреждения, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ).

Уменьшение объема ФОТ работников учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления учреждением данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема ФОТ работников учреждения, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

1.6. Руководителям и работникам учреждения в пределах ФОТ по учреждению могут осуществляться выплаты единовременной материальной помощи, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты). Данные выплаты не являются основанием для увеличения средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование ФОТ.

1.7. Заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1.8.1. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8.2. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8.3. Настоящего положения.

1.8.4. Профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.8.5. Профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.8.6. Профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.8.7. Перечня видов выплат компенсационного характера работникам учреждения, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

1.8.8. Перечня видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

1.8.9. Мнения представительного органа работников.

1.9. Положение об оплате труда работников учреждения разработано согласно постановлению администрации города Кирова от 03.02.2026 № 414-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования детских школ искусств (в том

числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров»», согласовывается с уполномоченным органом и с выборными органами первичной профсоюзной организации учреждения либо другим представительным органом, утверждается приказом руководителя учреждения.

1.10. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов, повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.11. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе.

1.12. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на размер повышающего коэффициента.

Предельные размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу и порядок их выплаты определены настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты к окладу не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и тем должностным окладам, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

1.13. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие надбавки к окладам за наличие ученой степени, почетного звания; за наличие квалификационной категории, классности.

Предельный размер стимулирующих надбавок и порядок их выплаты определяются настоящим Положением.

1.14. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки устанавливаются за фактически отработанное время.

Повышающие коэффициенты к окладам могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, утвержденным постановлением администрации города Кирова.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

1.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утверждаемым постановлением администрации города Кирова.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

1.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад.

1.19. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.20. Условия и размеры выплат единовременной материальной помощи работникам, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты), предусматриваются настоящим Положением.

1.21. Механизм и порядок формирования заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений установлен постановлением администрации города Кирова от 18.03.2021 № 461-п «Об утверждении Порядка установления заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров».

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности работников образования.

2.1.1. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
2 квалификационный уровень	концертмейстер	15 799
3 квалификационный уровень	методист	
4 квалификационный уровень:	преподаватель	

2.1.2. Работникам учреждения могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников, занимающих должности работников образования:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Основанием для установления работникам персонально повышающего коэффициента являются критерии: качественное исполнение ими должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, иных локальных актов учреждения, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждений.

Критерии и размеры персонально повышающего коэффициента:

	Критерии оценки	Показатели эффективности	Размер коэффициента
ПГК «Должности педагогических работников»			
квалификационный уровень		должность	
2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень		концертмейстер методист преподаватель	
1.	Сложность и важность выполняемой работы	Участие в реализации особо важных проектов, выполнение работ, требующих высокой квалификации.	до 1,0
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач.	Способность работника принимать решения, работать без постоянного контроля, нести ответственность за результаты	до 1,0
3.	Уникальность и заинтересованность в работнике для реализации уставных задач учреждения.	Наличие уникальных навыков, которые важны для деятельности ДШИ, или особую ценность работника для выполнения конкретных задач.	до 1,0

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент может быть снижен или отменен при снижении качества работы, невыполнения Устава учреждения, в случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, приказов по учреждению.

Персональный повышающий коэффициент молодым специалистам, впервые принятым в год окончания ими обучения в государственных учреждениях высшего или

среднего профессионального образования на работу по полученной специальности, может устанавливаться в течение первых трех лет со дня окончания профессионального образования до 0,5.

Размеры персонального повышающего коэффициента молодым специалистам:

Период работы	Повышающий коэффициент
Первый год работы в учреждении	0,5
Второй год работы в учреждении	0,4
Третий год работы в учреждении	0,3

2.1.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), по занимаемой должности выплачивается всем работникам учреждения, занимающим должности работников образования, предусматривающие должностное категорирование.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:	
2 квалификационный уровень (концертмейстер)	0,074
3 квалификационный уровень (методист)	0,111
4 квалификационный уровень (преподаватель)	0,143

2.1.5. В соответствии с настоящим Положением к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников могут быть установлены стимулирующие надбавки:

- за наличие ученой степени, почетного звания.
- за наличие квалификационной категории;

2.1.6. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук, в виде процентной надбавки к окладу.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размер надбавки в процентах
Кандидат наук	5
Доктор наук	10

2.1.7. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, РСФСР, Российской Федерации в сфере культуры и образования, входящее в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», «Заслуженный артист Кировской области», в виде процентной надбавки к окладу.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания:

Почетное звание	Размер надбавки в процентах
«Народный»	50
«Заслуженный»	25
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	25
«Заслуженный артист Кировской области»	25

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

Работнику, имеющему два почетных звания, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному почетному званию на усмотрение работника.

2.1.8. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается всем работникам, занимающим должности работников образования, имеющим квалификационную категорию. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается по должности, по которой присвоена квалификационная категория. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от педагогической нагрузки пропорционально выполняемому объему работ.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах
Высшая квалификационная категория	25
Первая квалификационная категория	15

2.1.9. На работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

Тарификационный список работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.1.10. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2.1.11. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Правительством Российской Федерации.

2.1.12. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (ставка заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

2.1.13. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме больше или меньше нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, персональный повышающий коэффициент к окладу, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, стимулирующие надбавки (выплаты за наличие квалификационной категории, за интенсивность и высокие результаты работ, за качество выполняемых работ) осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке и фактически отработанному времени.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих.

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	7 040
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	7 493

2.2.2. Работникам учреждения, занимающих должности служащих, могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Основанием для установления работникам персонально повышающего коэффициента являются критерии: качественное исполнение ими должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, иных локальных актов учреждения, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждений.

Критерии и размеры персонально повышающего коэффициента:

	Критерии оценки	Показатели эффективности	Размер коэффициента
ПГК «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» ПГК «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень		делопроизводитель, инспектор по кадрам	
1.	Сложность и важность выполняемой работы	Выполнение задач, требующих высокой квалификации, работа с большим объёмом документов, внедрение новых систем документооборота, участие в реализации важных проектов	до 1,0
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач.	Способность работника принимать решения, работать без постоянного контроля, нести ответственность за результаты	до 1,0
3.	Уникальность и заинтересованность в работнике для реализации уставных задач учреждения.	Наличие уникальных навыков, которые важны для деятельности ДШИ, или особую ценность работника. для выполнения конкретных задач.	до 1,0

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент может быть снижен или отменен при снижении качества работы, невыполнения Устава учреждения, в случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, приказов по учреждению.

2.2.4. В соответствии с настоящим Положением к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников занимающих должности служащих могут быть установлены стимулирующие надбавки:

- за наличие ученой степени

Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной надбавки финансовыми средствами.

2.2.5. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Размер надбавки в процентах
Кандидат наук	5
Доктор наук	10

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности специалистов.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь	9 081

2.3.2. Работникам учреждения, занимающих должности специалистов, может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) работников:

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Основанием для установления работникам персонально повышающего коэффициента являются критерии: качественное исполнение ими должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, иных локальных актов учреждения, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждений.

Критерии и размеры персонально повышающего коэффициента:

	Критерии оценки	Показатели эффективности	Размер коэффициента
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:			
библиотекарь			

1.	Сложность и важность выполняемой работы	Участие в реализации особо важных проектов, выполнение работ, требующих высокой квалификации, организация значимых мероприятий (выставок, тематических лекций, культурно-образовательных программ).	до 1,0
2.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач.	Способность работника принимать решения, работать без постоянного контроля, нести ответственность за результаты	до 1,0
3.	Уникальность и заинтересованность в работнике для реализации уставных задач учреждения.	Наличие уникальных навыков, которые важны для деятельности библиотеки, или особая роль работника в выполнении конкретных задач.	до 1,0

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент может быть снижен или отменен при снижении качества работы, невыполнения Устава учреждения, в случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, приказов по учреждению.

2.3.3. В соответствии с настоящим Положением к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, занимающих должности специалистов могут быть установлены стимулирующие надбавки:

за наличие ученой степени, почетного звания;

за наличие квалификационной категории;

Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной надбавки финансовыми средствами.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук, в виде процентной надбавки к окладу.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размер надбавки в процентах

Кандидат наук	5
Доктор наук	10

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

2.3.5. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, РСФСР, Российской Федерации в сфере культуры и образования, входящее в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», «Заслуженный артист Кировской области», в виде процентной надбавки к окладу.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания:

Почетное звание	Размер надбавки в процентах
«Народный»	50
«Заслуженный»	25
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	25
«Заслуженный артист Кировской области»	25

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

Работнику, имеющему два почетных звания, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному почетному званию на усмотрение работника.

2.3.6. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование.

Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах
Главный	25
Ведущий	20
Высшая категория	15
Первая категория	10
Вторая категория	5

Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей, настройщик язычковых инструментов,	7 149

2.4.2. Размеры окладов, устанавливаемые на основе ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений.	7 805

2.4.3. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При расчете доплаты в составе заработной платы учитываются выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет бюджетных средств, а также от иной приносящей доход деятельности (оказания платных услуг), кроме:

выплат районных коэффициентов;

выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время, работу с вредными и (или) опасными условиями труда);

выплат за дополнительную работу (за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты к заработной плате устанавливается в абсолютной величине пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

3.2. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих видов выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты 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).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационные выплаты устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда. При этом учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретный размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается руководителем учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда. При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается. В случае если по результатам специальной оценки условий труда условия труда будут признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), данная компенсационная выплата отменяется полностью.

Минимальный размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

В случаях, если размер компенсации за работу в условиях с вредными и (или) опасными условиями труда установлен трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаемая работникам учреждений компенсационная выплата не может быть ниже указанного размера.

3.5. В местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются районные коэффициенты.

В местностях с особыми климатическими условиями применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Рекомендуемый максимальный размер выплаты до 100% ставки от замещаемой должности.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, заведование отделением, использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения и другое), определяются учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Размеры таких доплат:

за выполнение обязанностей классного руководителя – 10 %;

за заведование отделениями, не являющимися структурными подразделениями учреждения (фортепианное, народное, теоретическое отделение и т.д.), – 10 %;

за заведование городским методическим объединением – 10 %;

за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения – 10 %.

3.9. Выплаты за сверхурочную работу.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

3.10. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

3.10.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.11. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 % оклада.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от приносящей доход деятельности (платных услуг), направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами, нормативными актами учреждений, коллективным договором.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам, или осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке и фактически отработанному времени, установленным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.6. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или изменены (снижены) в размерах приказом руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или нарушение пунктов трудового договора и должностных обязанностей, несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий до истечения срока действия приказа об их установлении.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех стимулирующих выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Снижение размера стимулирующих выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

4.9. В учреждении установлены следующие виды выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

4.10. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, на срок, не превышающий отчетного периода.

4.11. За достижение измеряемых показателей эффективности и результативности стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат учреждения по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе на основании представлений заведующих школьных методических объединений, заместителя директора по административно-хозяйственной работе сроком на квартал, по итогам работы в предшествующем квартале и выплачивается ежемесячно.

При установлении указанной выплаты преподавателям учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Выполнение муниципального задания (в натуральном выражении) с учетом допустимого отклонения	до 30
2.	Сохранение контингента учащихся	до 10
3.	Систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений несовершеннолетних	до 20

4.	Организация работы по профориентации	до 30
5.	Активное участие в разработке и внедрении образовательной программы, в проектной деятельности	до 30
6.	Участие в подготовке проводимых учреждением конкурсов, фестивалей, семинаров, конференций, мастер-классов, методических школ и творческих встреч	до 20
7.	Подготовка информационных материалов для сети Интернет	до 10
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 150

При установлении указанной выплаты концертмейстерам учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Выполнение муниципального задания (в натуральном выражении) с учетом допустимого отклонения	до 30
2.	Активное участие в разработке образовательной программы, проекта	до 20
3.	Систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений несовершеннолетних	до 20
4.	Работа в оргкомитете, проводимых учреждением конкурсов, фестивалей, мастер- классов, методических школ и творческих встреч	до 20
5.	Подготовка информационных материалов для сети Интернет	до 10
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты методисту учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %.
1.	Осуществление методического руководства	до 20
2.	Работа с молодыми специалистами, методическое сопровождение молодых педагогов	до 30
3.	Методическое сопровождение педагогов в конкурсах	до 30
4.	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	до 20
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты делопроизводителю, инспектору по кадрам учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Систематизация и хранение документов текущего архива.	до 20
2.	Ведение делопроизводства, выполнение различных операций с применением компьютерной техники, предназначенной для	до 20

	сбора, обработки и представления информации при подготовке и принятии решений.	
3.	Контроль за своевременным рассмотрением и представлением конкретными исполнителями документов, поступивших на исполнение.	до 20
4.	Составление писем, запросов, других документов, подготовка ответов	до 20
5.	Подготовка заседаний и совещаний, проводимых руководителем (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний.	до 10
6.	Осуществление контроля за исполнением работниками организации изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений руководителя, взятых на контроль.	до 10
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты настройщику пианино и роялей, настройщику язычковых инструментов учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Своевременная настройка и регулировка пианино и роялей, язычковых инструментов, принятие мер по улучшению эксплуатации и обслуживанию инструментов	до 50
2.	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок	до 50
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты рабочему по обслуживанию здания учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Своевременное принятие мер по улучшению эксплуатации и обслуживанию коммунальных систем	до 30
2.	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок	до 40
3.	Текущий мелкий ремонт систем отопления, водоснабжения и канализации	до 30
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты гардеробщику, учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Содержание гардеробной и закрепленной территории в чистоте и порядке	до 50
2.	Участие в организации и проведении школьных мероприятий (концерты, конкурсы, фестивали и т.д.)	до 50
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты уборщику служебных помещений учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %.
1.	Содержание в соответствии с правилами и нормами СанПин помещений, мебели, санитарно-технического оборудования, инвентаря для уборки помещений	до 30
2.	Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения)	до 20
2.	Участие в организации и проведении школьных мероприятий (концерты, конкурсы, фестивали и т.д.)	до 20
3.	Выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	до 30
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

При установлении указанной выплаты дворнику учитываются:

№ п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию.	до 40
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 30
3.	Поддержание инвентаря, уборочной техники в рабочем состоянии	до 30
Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ.		до 100

Для впервые принимаемого на работу в течение текущего периода работника выплата за интенсивность и высокие результаты работы до завершения текущего периода устанавливается без оценки исполнения показателей и критериев эффективности и результативности в размере до 50 % от оклада.

По результатам работы размер стимулирующей выплаты может быть уменьшен или отменен по следующим причинам: при снижении результатов работы, за несвоевременное выполнение работ, за наличие обоснованных жалоб, за нарушение трудовой дисциплины, за невыполнение должностных обязанностей, за нарушение санитарно- гигиенического режима и техники безопасности.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы снижаются за отдельные упущения в работе на основании приказа руководителя Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1.	Искажение фактических данных по показателям стимулирования, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении учреждений за отчетный период	50
2.	Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, порядков оказания услуг, выполнения работ, функций.	50
3.	Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, помещений, закрепленных за учреждением.	50

4.12. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам за достижение измеряемых показателей и критериев качества выполняемых работ, разработанных в учреждении.

За достижение измеряемых показателей качества выполняемых работ стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат учреждения по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе на основании представлений заведующих школьных методических объединений, заместителя директора по административно-хозяйственной работе сроком на квартал, по итогам работы в предшествующем квартале и выплачивается ежемесячно.

При установлении указанной выплаты преподавателям учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Участие в коллективных педагогических проектах, учебно-методической работе: выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, КПК, мастер-классах, открытых уроках и т.п.	до 10
2.	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий	до 10
3.	Эффективная профориентация и подготовка учащихся к поступлению в профильные учебные заведения. Наличие поступивших в ВУЗы и СПУЗы	до 20
4.	Подготовка стипендиатов различных фондов	до 10
5.	Подготовка победителей, лауреатов, призеров и дипломантов фестивалей, конкурсов, выставок, олимпиад по предмету на межрайонном, областном, межрегиональном, всероссийском и международном уровнях.	до 30

6.	Руководство творческим коллективом. Высокая востребованность коллектива, наличие наград, участие в концертной и конкурсной деятельности	до 10
7.	Качественная подготовка и сдача отчетности. Отсутствие замечаний по ведению учебной документации: журналов, индивидуальных планов и т.п.	до 10
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты концертмейстерам учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Участие в коллективных педагогических проектах, учебно-методической работе: выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, КПК, мастер-классах, открытых уроках и т.п.	до 20
2.	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий	до 10
3.	Эффективная профориентация и подготовка учащихся в профильные учебные заведения. Наличие поступивших в ВУЗы и ССУЗы	до 20
4.	Участие в работе творческого коллектива. Высокая востребованность коллектива, наличие наград, участие в концертной и конкурсной деятельности	до 20
5	Подготовка победителей, лауреатов, призеров и дипломантов фестивалей, конкурсов, выставок, олимпиад по предмету на межрайонном, областном, межрегиональном, всероссийском и международном уровнях	до 30
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты методисту учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Высокие результаты методической работы	до 30
2.	Качественное выполнение учебных планов и программ	до 20
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	до 20
4.	Качественная организация консультативной и практической помощи педагогическим работникам	до 30
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты делопроизводителю, инспектору по кадрам учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %

1.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг	до 30
2.	Обеспечение качественного составления и соблюдения сроков предоставления отчетности и информации в вышестоящие и контролирующие органы, учредителю	до 40
3.	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг и по основным видам уставной деятельности	до 30
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты настройщику пианино и роялей, настройщику язычковых инструментов учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Качественная настройка и регулировка пианино и роялей, язычковых инструментов.	до 30
2.	Отсутствие замечаний по качеству настройки инструментов.	до 30
3.	Ответственное отношение к обеспечению работоспособности оборудования музыкальной школы. Своевременное информирование о неисправностях и поломках оборудования.	до 20
4.	Участие в подготовке проведении концертов, конкурсов в концертном зале школы	до 20
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты рабочему по обслуживанию здания учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Соблюдение исполнительской дисциплины, исполнение сроков выполнения поручений директора Учреждения	до 30
2.	Качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН	до 20
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	до 20
4.	Качественное и эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков аварийности	до 30
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты гардеробщику учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %

1.	Отсутствие нарушений, связанных с содержанием гардеробной и закрепленной территории в чистоте и порядке	до 50
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников школы, обучающихся, родителей обучающихся и посетителей школы	до 50
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты уборщику служебных помещений учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Отсутствие замечаний на содержание в надлежащем порядке помещений, мебели, санитарно-технического оборудования, инвентаря для уборки помещений	до 20
3.	Участие в организации и проведении школьных мероприятий (концерты, конкурсы, фестивали и т.д.)	до 20
4.	Качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	до 30
5.	Достижение эффективного и рационального использования ресурсов при выполнении работ	до 10
6.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации, преподавателей, родителей по выполнению должностных обязанностей	до 20
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

При установлении указанной выплаты дворнику учитываются:

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в %
1.	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории учреждения	до 50
2.	Качественная и своевременная уборка территории учреждения: очистка от снега и наледи тротуаров, уход за деревьями, покос травы, полив цветников и газонов, очистка территорий от сухой травянистой растительности, пожнивных остатков, порубочных остатков, мусора и других горючих материалов	до 50
Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.		до 100

Для впервые принимаемого на работу в течение текущего периода работника выплата за качество выполняемых работ до завершения текущего периода устанавливается без оценки исполнения показателей и критериев качества выполняемых работ в размере до 30% от оклада.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ снижаются за отдельные упущения в работе на основании приказа руководителя Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1.	Несвоевременное и ненадлежащие исполнение своих должностных обязанностей.	50
2.	Некачественное выполнение услуг (работ), наличие обоснованных жалоб.	50
3.	Наложение дисциплинарного взыскания в отчетный период.	50

По результатам работы размер стимулирующей выплаты может быть уменьшен или отменен по следующим причинам: при снижении результатов работы, из-за снижения качества работы, за несвоевременное выполнение работ, за наличие обоснованных жалоб, за нарушение трудовой дисциплины, за невыполнение должностных обязанностей, за нарушение санитарно- гигиенического режима и техники безопасности.

4.13. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в образовательных учреждениях.

Стаж непрерывной работы	Надбавка
От 1 года до 5 лет	1%
От 5 до 10 лет	3%
От 10 до 20 лет	5%
Свыше 20 лет	8%

Другим работникам учреждения выплата может устанавливаться в зависимости от стажа непрерывной работы в данном учреждении или стажа работы по данной профессии.

4.14. Установление выплаты за стаж непрерывной работы и увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа. Выплата за стаж непрерывной работы производится работникам, работающим в учреждении по месту его основной работы. При внутреннем совместительстве работника выплата за стаж непрерывной работы выплачивается по основной должности. При внешнем совместительстве работника выплата за стаж непрерывной работы не выплачивается.

Стаж непрерывной работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными учреждениями в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения стажа непрерывной работы в образовательных организациях понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на

условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать один месяц.

Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки определяется комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения.

4.15. Премиальные выплаты устанавливаются работникам в случае достижения измеряемых показателей и критериев результативности работы учреждения в целом или конкретного работника. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер премиальных выплат в %
1	премия за выполнение особо важных и срочных работ;	до 200 %
2	премия за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;	до 150 %
3	премия за общие результаты работы учреждения по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, года);	до 100 %
4	премия за осуществление приносящей доход деятельности;	до 300 %
5	премия в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками;	до 100 %
6	премия в связи юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд;	до 100 %
7	премия в связи награждением отраслевыми и иными наградами.	до 150 %

Премиальные выплаты устанавливаются работникам по результатам работы за определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за срок, не превышающий отчетного периода.

Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Премиальные выплаты производятся за счет средств бюджета и (или) средств от приносящей доход деятельности (платных услуг), не противоречащей законодательству, в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

Лица, не отработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени в отчетном периоде.

4.15.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения по следующим показателям: за оперативность и результативность выполнения особо важных заданий руководителя, заместителей руководителя учреждения; внеплановых, срочных, непредвиденных поручений; за организацию и проведение фестивалей и конкурсов, городских мероприятий; результативное участие в социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского, международного уровня; за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер; иные достижения.

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

4.15.2 Премия за осуществление приносящей доход деятельности производится за счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда.

4.15.3. Премия к профессиональным праздникам, праздничным и юбилейным датам, награждению отраслевыми наградами работников учреждения может выплачиваться единовременно. Премия может выплачиваться всем работникам.

К профессиональным праздникам относятся: День работника культуры, День учителя.

К праздничным датам относятся: День защитника Отечества, Международный женский день.

Юбилейными датами считаются: 50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет.

Отраслевыми наградами считаются: почетные грамоты Российской Федерации и Кировской области.

4.15.4. Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается работникам учреждения за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полноту подготовки статистической и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов; поддержку, развитие способностей и склонностей; развитие творческого потенциала; формирование индивидуальной образовательной траектории; помощь обучающимся в профессиональном самоопределении; иные достижения.

4.16. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в отчетном периоде.

При исчислении фактически отработанного времени не учитываются периоды, когда за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также периоды без оплаты.

4.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени, за исключением премиальных выплат, которые выплачиваются в абсолютных размерах.

4.18. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты).

4.18.1. Работникам учреждения могут предоставляться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее – материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда по учреждению, доходов от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности.

4.18.2. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих право на материальную помощь.

4.18.3. Материальная помощь может быть выплачена:

Основания для выплаты материальной помощи	Документы, подтверждающие право на материальную помощь	Размер выплаты
Предоставление основного отпуска сроком не менее 14 календарных дней	График отпусков, приказ об отпуске	1 оклад (должностной оклад)
Регистрация брака	Свидетельство о регистрации брака	1 оклад (должностной оклад)
Рождение ребенка	Свидетельство о рождении	1 оклад (должностной оклад)

Длительная болезнь, лечение в стационаре медицинского учреждения, необходимость дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов	Заключение врача и (или) врачебной комиссии, договоры с медицинскими организациями, кассовые чеки, а также иные документы, подтверждающие факт наличия заболевания	1 оклад (должностной оклад)
Смерть близких родственников работника (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей), а также смерть работника	Свидетельство о смерти либо судебное решение о признании члена семьи умершим, документ, подтверждающий степень родства (свидетельства о браке, о рождении)	1 оклад (должностной оклад)
Утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций	Документы, выданные соответствующей организацией, подтверждающие факт утраты имущества, наступления стихийных бедствий (чрезвычайных ситуаций)	1 оклад (должностной оклад)

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух окладов за календарный год.

4.18.4. При определении размера материальной помощи в расчет принимается должностной оклад, получаемый работником на дату принятия руководителем учреждения решения о выплате материальной помощи.

4.18.5. Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, принятым на сезонную или временную работу.

5. Порядок установления должностного оклада руководителя, его заместителей

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым между руководителем учреждения и работодателем.

Размер должностного оклада устанавливается приказом начальника управления культуры администрации города Кирова (далее - управление культуры).

Методика определения окладов руководителя учреждения устанавливается Порядком установления заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров».

В случае индексации заработной платы работников учреждения в соответствии с постановлением администрации города Кирова индексация должностного оклада руководителя учреждения осуществляется по предложению управления культуры в размерах и в сроки, предусмотренные для работников учреждения, с учетом соблюдения условий, предусмотренных подразделом 5.1.1. настоящего Положения.

По инициативе управления культуры должностной оклад руководителя учреждения может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых учреждением работ, услуг, функций.

Решение об установлении и изменении размера должностного оклада руководителя учреждения принимается рабочей группой при администрации города Кирова по установлению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий,

муниципальных учреждений, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) которых находится в собственности муниципального образования «Город Киров», на основании предложений управления культуры.

5.1.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается управлением культуры в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения представляется учреждением в департамент экономического развития и предпринимательства администрации города Кирова в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Город Киров» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 25.11.2016 № 3935-п.

Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляет управление культуры.

5.1.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от объемных и количественных показателей деятельности учреждения и присвоения учреждению группы по оплате труда в следующем соотношении:

Группа по оплате труда руководителя учреждения	Количество размеров средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей)
1 группа	до 3,5
2 группа	до 3,0
3 группа	до 2,5
4 группа	до 2,0

5.1.3. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителя (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно приказом начальника управления культуры исходя из фактических объемных и количественных показателей деятельности учреждения за прошедший год на основании статистической отчетности в

соответствии с Порядком отнесения муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, к группам по оплате труда руководителей согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.1.4. Размеры должностных окладов заместителей учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения по согласованию с управлением культуры.

5.1.5. Увеличение заработной платы руководителя, его заместителей учреждения по основаниям, предусмотренным абзацем 5 подраздела 5.1 настоящего Положения, не влечет за собой увеличение средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного управлением культуры учреждению на календарный год.

5.2. Руководителям, их заместителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к должностным окладам:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.1. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами, и ограничиваются максимальными размерами.

5.2.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководителю, его заместителям учреждения максимальный размер выплаты - 50% от оклада по замещаемой должности.

5.2.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день и час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, который привлекался к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время и производятся в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

При исчислении фактически отработанного времени не учитываются периоды, когда сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также периоды без оплаты.

5.2.5. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад.

5.3. В отношении руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за стаж непрерывной работы;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Премиальные выплаты.

5.3.1. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника управления культуры на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной при управлении культуры, за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

При переводе руководителя учреждения на должность руководителя другого учреждения в течение текущего квартала ранее установленные стимулирующие выплаты сохраняются в установленном размере.

Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной при учреждении, за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

5.3.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения в виде процентной надбавки к должностному окладу в зависимости от стажа непрерывной работы руководителем, заместителем руководителя в государственных или муниципальных учреждениях и выплачивается ежемесячно.

Дополнительно в стаж непрерывной работы, дающий право на указанную выплату, включаются периоды работы на должностях государственной гражданской службы, муниципальной службы, входящих в высшую или главную группу должностей, периоды работы на должности руководителя в учреждениях, организациях и на предприятиях Российской Федерации.

Под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в государственных или муниципальных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать один месяц.

Размер выплаты увеличивается со дня достижения руководителем соответствующего стажа на основании решения комиссии, созданной при управлении культуры, и устанавливается приказом начальника управления культуры.

Размер выплаты увеличивается со дня достижения заместителем руководителя учреждения соответствующего стажа непрерывной работы на основании решения комиссии, созданной при учреждении, и устанавливается приказом руководителя учреждения.

Если у руководителя, заместителей руководителя учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учреждении, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учреждении.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу и составляет:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты за стаж непрерывной работы в % от оклада
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	8

Свыше 10 лет	10

5.3.3. За достижение измеряемых показателей эффективности и результативности в соответствии с показателями деятельности учреждения выплата руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается на квартал в соответствии с показателями деятельности учреждения в предшествующем квартале и выплачивается ежемесячно.

Размер выплаты - до 55% от должностного оклада.

При установлении указанной выплаты руководителю учреждения учитываются:

п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
1	Выполнение муниципального задания (в натуральном выражении) с учетом допустимого отклонения	10
2	Сохранение бюджетного контингента учащихся в соответствии с приказом начальника управления культуры	5
3	Достижение показателей плана по улучшению качества работы учреждений и устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества	5
4	Педагогические работники, имеющие квалификационную категорию, от общего числа педагогических работников соответствующего учреждения: от 25 до 60% свыше 60%	 3 5
5	Ведение финансово-хозяйственной деятельности, в том числе:	15
	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности и просроченной кредиторской задолженности	5
	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	5
	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий	5
6	Эффективность ведения административно-хозяйственной деятельности, в том числе:	10
	поддержание в надлежащем виде здания (помещений), прилегающей территории, проведение своевременного контроля за качеством, объемами и сроками проводимых ремонтных работ в учреждении	5

	обеспечение безопасности учреждения, ведение документации по антитеррористической деятельности, пожарной безопасности, охране труда и санитарно-эпидемиологическому состоянию учреждения	5
7	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	5
Максимальный размер стимулирующей выплаты		55

Решение о стимулирующей выплате (за интенсивность и высокие результаты работы) руководителю учреждения принимается начальником управления культуры на основании отчета руководителя учреждения, представленного в управление культуры до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и составленного по форме согласно приложения к постановлению администрации города Кирова от 18.03.2021 № 461-п «Об утверждении Порядка установления заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров».

При установлении указанной выплаты заместителям руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе учитываются:

п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
1	Выполнение муниципального задания (в натуральном выражении) с учетом допустимого отклонения	10
2	Сохранение бюджетного контингента учащихся в соответствии с приказом начальника управления культуры	10
3	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий	10
4	Своевременное предоставление отчетов, планов, информации, запрашиваемой управлением культуры	10
5	Осуществление деятельности по разработке учебных программ и своевременному внесению в них изменений, по выполнению плана мероприятий открытых уроков, семинаров и иных обучающих мероприятий, а также плановых показателей по проведению профилактических мероприятий с несовершеннолетними	10
Максимальный размер стимулирующей выплаты		50

При установлении указанной выплаты заместителям руководителя учреждения по концертно-просветительской работе (методической и т.п.) учитываются:

п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
1	Выполнение муниципального задания (в натуральном выражении) с учетом допустимого отклонения	10
2	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий	10
3	Достижение показателей плана по улучшению качества работы учреждения, в том числе устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества	10
4	Своевременное предоставление отчетов, планов, информации, запрашиваемой управлением культуры	10
5	Осуществление деятельности по разработке положений мероприятий (фестивали, конкурсы и т.д.), документации по итогам проведения мероприятий (паспорта мероприятий, отчеты творческих коллективов и т.д.), подготовка и проведение мероприятий различных уровней, разработка и выполнение плана работы методических секций, мастер-классов	10
	Максимальный размер стимулирующей выплаты	50

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе:

п/п	Показатель эффективности и результативности	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
1	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий	15
2	Достижение показателей плана по улучшению качества работы учреждения, в том числе устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества	5
3	Эффективность ведения административно-хозяйственной деятельности, в том числе:	30
	обеспечение бесперебойной работы учреждения, организация и проведение мероприятий по энергосбережению	20
	отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	10
Максимальный размер стимулирующей выплаты		50

Для впервые принимаемого на работу в течение текущего квартала руководителя учреждения выплата до завершения текущего квартала устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по приказу начальника управления культуры на основании решения комиссии в размере, не превышающем 30% от должностного оклада.

Для впервые принимаемых на работу в течение текущего квартала заместителей руководителя учреждения выплата до завершения текущего квартала устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной при учреждении, в размере, не превышающем 30% от должностного оклада.

5.3.4. За достижение измеряемых показателей качества выполняемых работ в соответствии с показателями деятельности учреждения выплата руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается на квартал в соответствии с показателями деятельности учреждения в предшествующем квартале и выплачивается ежемесячно.

Размер выплаты - до 30% от должностного оклада.

При установлении указанной выплаты руководителю учреждения учитываются:

п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
1	Соблюдение исполнительской дисциплины, качественное и своевременное предоставление запрашиваемой управлением культуры отчетности, информации, соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений	10
2	Качественное и своевременное обеспечение открытости информации о деятельности учреждения в сети «Интернет» (актуальность, полнота, своевременность размещения информации на официальном сайте учреждения, в единой информационной системе (ЕИС), автоматизированной информационной системе «Единое информационное пространство в сфере культуры»)	10
3	Качество выполнения муниципальных услуг (работ), отсутствие обоснованных жалоб	10
Максимальный размер стимулирующей выплаты		30

При установлении указанной выплаты заместителям руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе, по концертно-просветительской работе (методической и т.п.) учитываются:

п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада

1	Соблюдение исполнительской дисциплины, качественное и своевременное предоставление запрашиваемой управлением культуры отчетности, информации, соблюдение сроков выполнения данных руководителем поручений	10
2	Качественное и своевременное обеспечение открытости информации о деятельности учреждения в сети «Интернет» (актуальность, полнота, своевременность размещения информации на официальном сайте учреждения, в единой информационной системе (ЕИС), автоматизированной информационной системе «Единое информационное пространство в сфере культуры»)	10
3	Качество выполнения муниципальных услуг (работ), отсутствие обоснованных жалоб	10
Максимальный размер стимулирующей выплаты		30

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе:

п/п	Показатель качества выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
1	Создание условий безопасного пребывания учащихся в учреждении, отсутствие детского травматизма	10
2	Качество выполнения муниципальных услуг (работ), отсутствие обоснованных жалоб	10
3	Соблюдение исполнительской дисциплины, качественное и своевременное предоставление запрашиваемой управлением культуры отчетности, информации, соблюдение сроков выполнения данных руководителем поручений	10
Максимальный размер стимулирующей выплаты		30

Для впервые принимаемого на работу в течение текущего квартала руководителя учреждения выплата до завершения текущего квартала устанавливается без оценки исполнения целевых показателей качества выполняемых работ по приказу начальника управления культуры на основании решения комиссии в размере, не превышающем 20% от должностного оклада.

Для впервые принимаемых на работу в течение текущего квартала заместителей руководителя учреждения выплата до завершения текущего квартала устанавливается без оценки исполнения целевых показателей качества выполняемых работ по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной при учреждении, в размере, не превышающем 20% от должностного оклада.

5.4. Руководителю, его заместителям учреждения могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за осуществление приносящей доход деятельности;

премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам;

премия по итогам работы за отчетный год.

Премиальные выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения производятся за счет средств бюджета и (или) средств от приносящей доход деятельности (платных услуг), не противоречащей законодательству, в процентном отношении к окладу либо фиксированной суммой.

5.4.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения за оперативность и результативность выполнения особо важных заданий начальника управления культуры; внеплановых, срочных, непредвиденных поручений; за организацию и проведение фестивалей и конкурсов, городских мероприятий; результативное участие в социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского, международного уровня; за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка и (или) активное участие в разработке или реализации проекта (программы), грантов различного уровня).

Размер премии - до 60% от должностного оклада в месяц, но не более трех должностных окладов в год.

Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является приказ начальника управления культуры.

5.4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителям руководителя за оперативность и результативность выполнения особо важных заданий начальника управления культуры; внеплановых, срочных, непредвиденных поручений; за организацию и проведение фестивалей и конкурсов, городских мероприятий; результативное участие в социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского, международного уровня; за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка и (или) активное участие в разработке или реализации проекта (программы), грантов различного уровня).

Размер премии - до 50% от должностного оклада в месяц, но не более трех должностных окладов в год.

Основанием для выплаты премии заместителям руководителя является приказ руководителя учреждения.

5.4.3. Премия за осуществление приносящей доход деятельности производится за счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда.

Премия выплачивается ежемесячно в размере до 2% от фактического дохода от приносящей доход деятельности, но не более 30% от должностного оклада в месяц.

Основанием для выплаты руководителю является приказ начальника управления культуры. Основанием для выплаты заместителям руководителя является приказ руководителя учреждения.

5.4.4. Премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам руководителю, заместителям руководителя учреждения может выплачиваться единовременно. Размер премии не может превышать размер одного оклада в год.

Основанием для выплаты руководителю является приказ начальника управления культуры. Основанием для выплаты заместителям руководителя является приказ руководителя учреждения.

К профессиональным праздникам относятся: День учителя, День работника культуры.

Премия ко Дню учителя выплачивается руководителю.

Юбилейными датами считаются 50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет.

5.4.5. По итогам работы за год руководителю учреждения предусматривается годовая премия в размере не более 10% от заработной платы руководителя учреждения за фактически отработанное время в отчетном году; заместителям руководителя учреждения в размере не более 150% от должностного оклада заместителя руководителя учреждения за

фактически отработанное время в отчетном году, но без учета премий, выплаченных по итогам работы за предыдущий отчетный год, и без учета выплат, предусмотренных пунктами 5.4.2.; 5.4.3; 5.4.4.; 5.9.; 5.9.1.; 5.9.2.; настоящего Положения (далее - предельный размер годовой премии).

От предельного размера годовой премии руководителю учреждения предусматривается 50% за качество финансового менеджмента учреждения за отчетный год и 50% за результаты работы руководителя на основе измеряемых целевых показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный год.

Заместителям руководителя учреждения предусматривается за качество финансового менеджмента учреждений за отчетный год выплата в размере 100% от должностного оклада и 50% за результаты работы на основе измеряемых целевых показателей эффективности деятельности учреждений за отчетный год.

Оценка качества финансового менеджмента учреждения проводится управлением культуры.

Размер премии руководителю, его заместителям учреждения, предусмотренной за качество финансового менеджмента, зависит от итоговой оценки качества финансового менеджмента учреждения по итогам работы за отчетный год и рассчитывается в баллах по следующей шкале:

от 100 баллов до 90 баллов (включительно) - премия не снижается;

от 80 баллов до 90 баллов (включительно) - премия снижается на 10 процентов;

от 70 баллов до 80 баллов (включительно) - премия снижается на 20 процентов;

от 50 баллов до 70 баллов (включительно) - премия снижается на 30 процентов;

ниже 50 баллов - премия не начисляется.

Размер премии за результаты работы учреждения за отчетный год при выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения устанавливается в процентах:

20 процентов - за выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), обеспечение выполнения функций в полном объеме в натуральных показателях;

10 процентов - за оказание объема платных услуг (работ) в денежном выражении (в рублях), установленного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на отчетный год, в случаях не предоставления платных услуг (работ) учреждением премия руководителю соответствующего учреждения за настоящий показатель не начисляется;

20 процентов - за соблюдение учреждениями лимитов потребления тепловой и электрической энергии, лимитов на водоснабжение и водоотведение, лимитов потребления бензина и дизельного топлива, установленных на отчетный год постановлением администрации города Кирова, в следующих процентах по видам ресурсов:

5 процентов - за соблюдение лимитов потребления тепловой энергии;

5 процентов - за соблюдение лимитов потребления электрической энергии;

7 процентов - за соблюдение лимитов на водоснабжение и водоотведение;

2 процента - за соблюдение лимитов потребления бензина;

1 процент - за соблюдение лимитов потребления дизельного топлива.

Премия руководителю, его заместителям учреждения за соблюдение лимитов потребления тепловой и электрической энергии, лимитов на водоснабжение и водоотведение, лимитов потребления бензина и дизельного топлива по одному или нескольким видам ресурсов не начисляется в случаях:

превышения фактического объема потребления ресурса в расчете на единицу потребления по сравнению с плановым значением;

отсутствия установленного лимита потребления ресурса.

Расчет размера премии руководителю по итогам работы за год осуществляется учреждением , по форме согласно приложения к постановлению администрации города Кирова от 18.03.2021 № 461-п «Об утверждении Порядка установления заработной платы

руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров».

Расчет размера годовой премии руководителю осуществляется учреждениями по согласованию с управлением культуры, муниципальным бюджетным учреждением «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений культуры города Кирова», заместителем главы администрации города Кирова, курирующим учреждение.

Расчет размера годовой премии заместителям руководителя учреждения осуществляется учреждениями и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

5.4.6. В отношении руководителя, заместителей руководителя учреждения, имеющих дисциплинарные взыскания, предусмотренные действующим законодательством, премиальные выплаты не применяются.

5.5. К должностному окладу руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности в виде процентной надбавки к окладу.

Размеры выплаты в процентах от должностного оклада:

Ученая степень	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
Кандидат наук	5
Доктор наук	10

Руководителю, заместителям руководителя учреждения, которому присваивается ученая степень, выплата устанавливается со дня присвоения ученой степени и выплачивается ежемесячно.

При наличии у руководителя, заместителей руководителя учреждения нескольких оснований выплаты производятся по более значимому показателю.

5.6. К должностному окладу руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливается выплата стимулирующего характера за наличие почетного звания.

Выплата за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации по отрасли «Культура», входящего в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области» устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения в виде процентной надбавки к окладу.

Размеры выплаты в процентах от должностного оклада:

Почетное звание	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада
«Заслуженный работник культуры»	10
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	5

Руководителю, заместителям руководителя учреждения, которому присваивается почетное звание, выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания и выплачивается ежемесячно.

При наличии у руководителя, заместителей руководителя учреждения нескольких оснований выплаты производятся по более значимому показателю.

5.7. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и выплаты за качество выполняемых работ, за исключением выплаты за наличие ученой степени, почетного звания) снижаются:

5.7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за отдельные упущения в работе снижаются в следующих размерах:

п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1	Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении учреждений за отчетный период	50
2	Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного имущества за учреждением, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
3	Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением услуг, выполняемых работ, функций	50
4	Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, помещений, закрепленных за учреждением	50
5	Наличие необоснованной дебиторской задолженности и просроченной кредиторской задолженности	50

5.7.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения за отдельные упущения в работе снижаются на основании приказа руководителя учреждения в следующих размерах:

п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1	Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении учреждений за отчетный период	50
2	Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного имущества за учреждением, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50

3	Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением услуг, выполняемых работ, функций	50
4	Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, помещений, закрепленных за учреждением	50
5	Наличие необоснованной дебиторской задолженности и просроченной кредиторской задолженности	50

5.7.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения за отдельные упущения в работе снижаются в следующих размерах:

п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1	Несвоевременное и некачественное предоставление бухгалтерской, статистической или иной отчетности, информации, запрашиваемой управлением культуры	50
2	Некачественное выполнение муниципальных услуг (работ), наличие обоснованных жалоб	50
3	Неисполнение поручений в установленные сроки	50
4	Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей	50
5	Наложение дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода	100

5.7.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения за отдельные упущения в работе снижаются на основании приказа руководителя учреждения в следующих размерах:

п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1	Несвоевременное и некачественное предоставление бухгалтерской, статистической или иной отчетности, информации, запрашиваемой управлением культуры	50
2	Некачественное выполнение муниципальных услуг (работ), наличие обоснованных жалоб	50
3	Неисполнение поручений в установленные сроки	50
4	Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей	50

5	Наложение дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода	100

5.7.5. Премия по итогам работы за год руководителю учреждения за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

№ п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1.	Возникновение в течение отчетного периода случая(ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
2.	Возникновение запрета или административного приостановления деятельности учреждения либо его структурного подразделения в отчетном периоде	100
3.	Наличие просроченной кредиторской задолженности учреждения по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	100
4.	Применение административных взысканий к учреждению, руководителю учреждения в течение отчетного года	10
5.	Применение к руководителю учреждения дисциплинарных взысканий, наличие неснятых дисциплинарных взысканий в течение отчетного года	100

5.7.6. Премия по итогам работы за год заместителям руководителя учреждения за отдельные упущения в работе снижается на основании приказа руководителя учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Виды нарушений	Процент снижения
1.	Неоднократное несвоевременное или некачественное предоставление статистической или иной отчетности, информации, запрашиваемой управлением культуры, в течение отчетного года	50
2.	Неоднократное несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей в течение отчетного года	50
3.	Применение к заместителям руководителя дисциплинарных взысканий, наличие неснятых дисциплинарных взысканий в течение отчетного года	100

5.7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения производятся за счет и в пределах средств на оплату труда работников учреждения, включая направленные в установленном порядке на эти цели средства, полученные от приносящей доход деятельности (платных услуг).

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда управление культуры вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

5.7.8. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, кроме указанных в настоящем Положении, в отношении руководителя, заместителей руководителя учреждения не допускаются.

5.8. Руководителем учреждения (с разрешения начальника управления культуры), заместителями руководителя (с разрешения руководителя учреждения) может выполняться преподавательская работа.

5.8.1. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, устанавливается ежегодно приказом начальника управления культуры в размере, не превышающем 12 часов в неделю.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении заместителями руководителя учреждения, устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения в размере, не превышающем 18 часов в неделю.

5.8.2. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

5.8.3. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по должности руководителя, заместителя руководителя учреждения.

5.8.4. На руководителя, заместителей руководителя учреждения, ведущих преподавательскую работу, распространяется действие настоящего Положения в части преподавательской деятельности.

5.8.5. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя, заместителей руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная их работа по совместительству может иметь место для руководителя учреждения только с разрешения главы администрации города Кирова; для заместителей руководителя учреждения с разрешения руководителя учреждения.

5.9. Руководителю, заместителям руководителя, работникам учреждения может устанавливаться социальная выплата, не связанная с результатами трудовой деятельности, - единовременная материальная помощь (далее - материальная помощь), выплачиваемая в пределах средств фонда оплаты труда по учреждению.

5.9.1. Решение о выплате материальной помощи в отношении руководителя учреждения принимается управлением культуры, в отношении заместителей руководителя, работников учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения и подтверждающих документов о наличии средств по учреждению для выплаты материальной помощи.

5.9.2. Материальная помощь может быть выплачена руководителю, заместителям руководителя, работникам учреждения:

в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей);

в связи с предоставлением основного отпуска;

в связи с регистрацией брака;

в связи с рождением ребенка;

в случаях длительной болезни, лечения в стационаре медицинского учреждения, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов;

в случае тяжелого материального положения;

в случае причинения материального ущерба в результате квартирной кражи, затопления квартиры и других чрезвычайных обстоятельств.

5.9.3. Максимальный размер материальной помощи руководителю, заместителям руководителя, работникам учреждения составляет два должностных оклада за календарный год.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

6.2. Объем фонда оплаты труда для учреждения устанавливается уполномоченным органом на календарный год.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя объем средств, направляемых на выплаты окладов, повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется в соответствии с правовым актом администрации города Кирова.

6.5. Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей основного персонала:

преподаватель, концертмейстер, методист.

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

Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения:

руководитель учреждения (директор), заместители руководителя учреждения (заместители директора).

6.7. Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала учреждения:

делопроизводитель, инспектор по кадрам, библиотекарь, настройщик пианино и роялей, настройщик язычковых инструментов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений.

6.8. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (ФОТ) учреждений не должна превышать 40 %.

Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в ФОТ учреждения является уполномоченный орган, а также руководители этих учреждений.

7. Заключительные положения

7.1. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, на учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

7.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

7.4. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Оклад указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю, и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

7.5. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

7.6. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Все изменения в тарификацию вносятся приказом руководителя учреждения.

7.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7.9. 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 выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, проведенные в порядке замещения, продолжавшегося не свыше двух месяцев, отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам;

за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

7.12. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя (концертмейстера), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за

все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки приказом руководителя учреждения.

7.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Режим рабочего времени всех работников в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется локальными актами и графиками работ с указанием их характера.

_____

И. В. Сорокина