

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления культуры администрации  
города Кирова



В.В. Костина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора  
МБУДО «ДМШ № 4» г. Кирова  
от 16.09.2026 № 64-ОД



**ИЗМЕНЕНИЯ**  
**в Положение об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 4» города Кирова**

В соответствии с постановлением администрации города Кирова от 24.07.2026 № 3984-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 18.03.2021 № 461-п вносятся следующие изменения в положения по оплате труда работников МБУДО «ДМШ № 4» г. Кирова:

**Пункт 5 «Порядок установления должностного оклада руководителя, его заместителей» читать в следующей редакции:**

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 24.04.2025 № 540 «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 28.02.2024 № 763-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 постановления администрации города Кирова от 18.03.2021 № 461-п.»

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;

Премияльные 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 в процентном отношении к должностному окладу и выплачивается ежемесячно.

Максимальный размер выплаты – 60 % должностного оклада.

При установлении указанной выплаты руководителю учреждения учитываются:

| п/п | Показатель эффективности и результативности                                                                                           | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1   | Выполнение показателей объема муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) в рамках муниципального задания на отчетную дату | 10                                         |
| 2   | Обеспечения сохранности бюджетного контингента учащихся в соответствии с приказом начальника управления культуры                      | 5                                          |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3 | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности на отчетную дату, в том числе:                                                                                                                                                                                                                                                         | 10 |
|   | исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания                                                                                                                                                                                                          | 4  |
|   | исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности в части поступления доходов от иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом учреждения                                                                                                                                                                                 | 4  |
|   | соблюдение сроков внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности                                                                                                                                                                                                                                                             | 2  |
| 4 | Эффективность ведения административно-хозяйственной деятельности, в том числе:                                                                                                                                                                                                                                                               | 10 |
|   | поддержание в надлежащем виде здания, прилегающей территории, проведение своевременного контроля за качеством, объемами и сроками проводимых ремонтных работ в учреждении, организация и проведение мероприятий по энергосбережению                                                                                                          | 5  |
|   | обеспечение безопасности учреждения, ведение документации по антитеррористической деятельности, пожарной безопасности, охране труда и санитарно-эпидемиологическому состоянию учреждения                                                                                                                                                     | 5  |
| 5 | Достижение измеряемых показателей основной деятельности, в том числе целевых показателей национальных и федеральных проектов, государственных и муниципальных программ на отчетную дату:                                                                                                                                                     | 13 |
|   | выполнение показателей реализации национальных и федеральных программ, государственных и муниципальных программ                                                                                                                                                                                                                              | 4  |
|   | выполнение показателей реализации программ «Пушкинская карта»                                                                                                                                                                                                                                                                                | 5  |
|   | выполнение показателей продвижения мероприятий в сфере культуры на цифровой платформе «PRO. Культура. РФ»                                                                                                                                                                                                                                    | 4  |
| 6 | Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения в сети «Интернет» (актуальность, полнота, своевременность размещения информации) в соответствии с требованиями действующего законодательства                                                                                                                       | 2  |
| 7 | Выполнение мероприятий, направленных на освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (своевременное предоставление ежемесячных, еженедельных планов работы учреждения, своевременное предоставление информационных поводов для размещения для размещения на официальном сайте муниципального образования «Город Киров») | 3  |

|                                           |                                                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8                                         | Организация работы, направленной на реализацию мер по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, в том числе:                                                                     | 4  |
|                                           | проведение мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и негативного отношения к незаконному потреблению психоактивных веществ и профилактику экстремизма среди несовершеннолетних | 2  |
|                                           | проведение профилактических мероприятий в специализированных центрах для несовершеннолетних                                                                                                             | 2  |
| 9                                         | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов, если численность работников превышает 35 человек                                                                                                        | 3  |
| Максимальный размер стимулирующей выплаты |                                                                                                                                                                                                         | 60 |

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, концертно-просветительской, концертной работе учитываются:

| п/п | Показатель эффективности и результативности                                                                                                                                             | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1   | Выполнение показателей объема муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) в рамках муниципального задания на отчетную дату                                                   | 10                                         |
| 2   | Обеспечение сохранности бюджетного контингента учащихся в соответствии с приказом начальника управления культуры                                                                        | 10                                         |
| 3   | Своевременная разработка и внесение изменений в учебно – методическую документацию, координация и контроль деятельности отделений. Секций учреждения                                    | 5                                          |
| 4   | Достижение измеряемых показателей основной деятельности, в том числе целевых показателей национальных и федеральных проектов, государственных и муниципальных программ на отчетную дату | 15                                         |
|     | выполнение показателей реализации национальных и федеральных проектов, государственных и муниципальных программ                                                                         | 5                                          |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                                           | выполнение показателей реализации программы «Пушкинская карта»                                                                                                                                                                                                                                                                | 5  |
|                                           | выполнения показателей продвижения мероприятий в сфере культуры на цифровой платформе «PRO. Культура. РФ»                                                                                                                                                                                                                     | 5  |
| 5                                         | Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения в сети «Интернет» (актуальность, полнота, своевременность размещения информации) в соответствии с требованиями действующего законодательства                                                                                                        | 5  |
| 6                                         | Выполнение мероприятий, направленных на освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (своевременное предоставление ежемесячных, еженедельных планов работы учреждения, своевременное предоставление информационных поводов для размещения на официальном сайте муниципального образования «Город Киров») | 5  |
| 7                                         | Выполнение мероприятий, направленной на реализацию мер по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних                                                                                                                                                                                                     | 5  |
| Максимальный размер стимулирующей выплаты |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 55 |

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе учитываются:

| п/п | Показатель эффективности и результативности                                                                                                                                                                             | Размер стимулирующей выплаты в % от оклада |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1   | Эффективность ведения административно-хозяйственной деятельности, в том числе:                                                                                                                                          | 25                                         |
|     | поддержание в нормативном состоянии здания, прилегающей территории, организация проведения ремонтных работ в учреждении, проведение своевременного контроля за качеством, объемами и сроками проводимых ремонтных работ | 10                                         |
|     | обеспечение бесперебойной работы учреждения, организация и проведение мероприятий по энергосбережению                                                                                                                   | 10                                         |
|     | обеспечение безопасности учреждения, отсутствие фактов нарушений правил техники безопасности, противопожарной безопасности, проведение мероприятий антитеррористической направленности                                  | 5                                          |
| 2   | Своевременное заключение договоров, обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности                                                                   | 20                                         |
| 3   | Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения в сети «Интернет» (актуальность,                                                                                                              | 5                                          |

|                                           |                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                                           | полнота, своевременность размещения информации) в соответствии с требованиями действующего законодательства |    |
| 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 | 5                                          |
| 2   | Сохранение или увеличение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения по сравнению с предыдущим отчетным периодом                                                                       | 5                                          |
| 3   | Для педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, от общего числа педагогических работников:                                                                                   |                                            |
|     | 70% и более                                                                                                                                                                                              | 5                                          |
|     | От 50 % (включительно) до 70%                                                                                                                                                                            | 3                                          |
|     | Менее 50%                                                                                                                                                                                                | 0                                          |
|     | Или доля педагогических работников моложе 35 лет (критерий применяется, если доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, менее 50%)                                     |                                            |
|     | 30% и более                                                                                                                                                                                              | 3                                          |
|     | От 20% (включительно) до 30%                                                                                                                                                                             | 2                                          |
|     | Менее 20%                                                                                                                                                                                                | 0                                          |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4                                         | Обеспечение проведения независимой оценки качества работы учреждения, социологических опросов по удовлетворенности граждан работой учреждения; достижение показателей плана по улучшению качества работы учреждения, в том числе по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества | 5  |
| 5                                         | Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде в ходе контрольных мероприятий                                                                                                                                                                                                                                   | 5  |
| 6                                         | Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, связанным с деятельностью учреждения                                                                                                                                                                                                                                      | 5  |
| Максимальный размер стимулирующей выплаты |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 30 |

При установлении указанной выплаты заместителям руководителя 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 руководителем поручений | 10                                         |
| 2                                         | Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде в ходе контрольных мероприятий                                                                                                                        | 10                                         |
| 3                                         | Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, относящимся к компетенции заместителя руководителя                                                                                                             | 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 руководителю учреждения выплачивается:

за оперативность и результативность выполнения особо важных заданий начальника управления культуры, внеплановых, срочных, непредвиденных поручений;

за значительный вклад в модернизацию и укрепление материально-технической базы учреждения (реализация мероприятий, направленных на модернизацию и укрепление материально-технической базы с привлечением средств федерального и областного бюджетов, внебюджетных средств);

за организацию и проведение культурно-просветительских мероприятий школьного, городского, межрайонного, регионального, межрегионального, всероссийского, международного уровня (фестивали, конкурсы, концерты, олимпиады, выставки, акции, мастер-классы, лекции, театральные, балетные постановки, творческие встречи);

за участие обучающихся, творческих коллективов, специалистов учреждения в массовых мероприятиях городского, областного, регионального, межрегионального, всероссийского и международного уровня;

за результативное участие учреждения в городских, областных, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях;

за реализацию социокультурных проектов учреждения;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников (семинаров, конференций, мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства на базе учреждения, подготовку работников учреждения к участию в конкурсах профессионального мастерства);

за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (участие в конкурсах профессионального мастерства; представление опыта работы учреждения на городском, областном, региональном, межрегиональном, всероссийском и международном уровне; разработка или участие в разработке методических пособий; подготовка публикаций в профессиональные издания, средства массовой информации; участие в работе комиссий и рабочих групп по вопросам методической, творческой деятельности, советах, форумах).

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 заместителям руководителя выплачивается:

за оперативность и результативность выполнения особо важных заданий начальника управления культуры; внеплановых, срочных, непредвиденных поручений;

за значительный вклад в модернизацию и укрепление материально-технической базы учреждения (реализация мероприятий, направленных на модернизацию и укрепление материально-технической базы с привлечением средств федерального и областного бюджетов, внебюджетных средств);

за организацию и проведение культурно-просветительских мероприятий школьного, городского, межрайонного, регионального, межрегионального, всероссийского, международного уровня (фестивали, конкурсы, концерты, олимпиады, выставки, акции, мастер-классы, лекции, театральные, балетные постановки, творческие встречи);

за участие обучающихся, творческих коллективов, специалистов учреждения в массовых мероприятиях городского, областного, регионального, межрегионального, всероссийского и международного уровня;

за результативное участие учреждения в городских, областных, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях;

за реализацию социокультурных проектов учреждения;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников (семинаров, конференций, мастер-классов,

конкурсов профессионального мастерства на базе учреждения, подготовку работников учреждения к участию в конкурсах профессионального мастерства);

за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (участие в конкурсах профессионального мастерства; представление опыта работы учреждения на городском, областном, региональном, межрегиональном, всероссийском и международном уровне; разработка или участие в разработке методических пособий; подготовка публикаций в профессиональные издания, средства массовой информации; участие в работе комиссий и рабочих групп по вопросам методической, творческой деятельности, советах, форумах).

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 50% от должностного оклада в месяц.

Премия выплачивается при условии выполнения плана оказания платных услуг не менее чем 95%.

Премия за осуществление приносящий доход деятельности заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается при условии их участия в организации платных услуг.

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.

Премия ко Дню учителя выплачивается руководителю, заместителям руководителя учреждения.

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                                                                                                                                          | 50               |

|   |                                                                                                                                                 |    |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|   | исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы                                                                   |    |
| 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.