СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления культуры
Администрации города Нижний Тагил
_____ С.В.Юрчишина

Утверждаю:
Директор МБУ ДО «ДХШ № 2»
_____ Е.В.Любимова

Приказ № 125 - од от 24.03.2025 г.

Мотивированное мнение профсоюзной
организации МБУ ДО «ДХШ № 2»
учтено
Председатель
_____ Р.А. Михалев

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа № 2»

Статья 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа № 2» (далее-Учреждение) разрабатывается на основании Примерного положения, утвержденного Постановлением Администрации города Нижний Тагил № 3435 от 23.12.2024г., утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДХШ № 2» (далее-Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, устанавливает размеры окладов работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и размеры окладов (должностных окладов), отнесенных к Профессиональному стандарту;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя Учреждения и заместителей.

3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении культуры системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается настоящим Положением, в соответствии с федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 7 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим ПКГ или профессиональным стандартам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 8 настоящего Положения.

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками Учреждения в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем Учреждения с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников Учреждения.

9. Показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением об оплате труда работников, установленных Приложениями № 5, № 7 настоящего Положения.

10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и утверждается Управлением культуры на соответствующий финансовый год.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Управление культуры Администрации города устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, но не более

40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу указанных учреждений.

Объем средств на оплату труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного на финансовый год фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Штатное расписание Учреждения согласовывается с Управлением культуры Администрации города.

12. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих или профессиональным стандартам.

Статья 2. Условия определения оплаты труда

1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) профессиональных стандартов, установленных в соответствии с действующим законодательством;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) настоящего Примерного положения;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников Учреждения.

2. Размеры окладов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, профессиональных стандартов, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. В настоящем Положении приведены размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые работникам Учреждения, в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп, а также отдельных

должностей, не включенных в ПКГ.

4. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Индексация окладов (должностных окладов), приведенных в настоящем Положении, в дальнейшем осуществляется в порядке, сроки и на величину (коэффициент), установленные в муниципальном правовом акте, регулирующем повышение оплаты труда работников муниципальных учреждений города Нижний Тагил, и закрепляется Изменением и дополнением в Положение.

5. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

8. При наступлении у работника Учреждения права в соответствии с пунктом 7 статьи 2 Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

9. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических

работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

10. Размер заработной платы в месяц работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Свердловской области.

В состав МРОТ не включается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), как по другой профессии (должности), так и по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания и увеличения объема работ, а также стимулирующие выплаты, которые не связаны с выполнением работником трудовой функции и носят социальный характер.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Статья 3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. Размеры окладов педагогических работников за ставку заработной платы, определяется на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Оклады педагогических работников за ставку заработной платы устанавливаются Приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Размер оплаты труда педагогических работников устанавливаются руководителем Учреждения с учетом показателей квалификации, продолжительности рабочего времени, сложности, объема, качества и характера выполняемой учебной (педагогической) работы.

3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права.

4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Настоящим Положением предусматривается установление педагогическим работникам следующих выплат стимулирующего характера:

1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет);

4) Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам культуры за награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами, медалями Российской Федерации, наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере культуры, наличие ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

Размеры выплат за качество выполняемых работ:

1) 10 % от оклада (должностного оклада) – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», за награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами, медалями Российской Федерации, за наличие ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере культуры;

2) 20 % от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Народный»;

3) 25 % от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

4) 35 % от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и

более иностранных языков.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за качество выполняемых работ не применяются в отношении работников культуры, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплаты за наличие знаков отличия Российской Федерации, орденов, медалей Российской Федерации, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере культуры, ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику культуры пропорционально уменьшаются.

6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- «педагог-методист»- 0,3;
- «педагог-наставник» -0,25;
- высшая квалификационная категория – 0,20;
- первая квалификационная категория – 0,15;
- вторая квалификационная категория – 0,1 (для лиц, прошедших аттестацию до вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Оклад педагогических работников Учреждения в данном пункте определяется как произведение оклада за ставку заработной платы работника на фактический объем нагрузки.

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается к ставке заработной платы с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Приложении № 5 настоящего Положения.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника в соответствии с Приложением № 5 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

8. Размер выплаты за выслугу лет (стаж в процентах от должностного оклада, в зависимости от фактической занятости работника) определяется в зависимости от общего стажа работы в Учреждении, исчисленного в Порядке, определенном Приложением № 7 настоящего Положения:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

9. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 7 и 8 настоящего Положения.

Статья 4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих (далее – работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» или в соответствии с Профессиональными стандартами, и приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьей 7 настоящего Положения.

4. Настоящим Положением предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера работникам, занимающие общеотраслевые должности:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж

учреждения, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

7. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), исчисленному в Порядке, определенном Приложением № 7 настоящего Положения.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада с учетом фактической занятости)):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных Приложением № 5 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

10. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевую должность.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения:

11.1. работникам Учреждения, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, подчиненных заместителям руководителя Учреждения, – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

11.2. работникам Учреждения, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

12. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные статьей 8 настоящего Положения.

Статья 5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих и на основе Профессиональных стандартов, и приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьей 7 настоящего Положения.

4. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты

стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работников рабочих профессий Учреждения, профессиональное мастерство.

6. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, исчисленному в Порядке, определенном Приложением № 7 настоящего Положения.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Приложении № 5 настоящего Положения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо

ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения работникам рабочих профессий.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

10. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем Учреждения. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения.

12. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные статьей 8 настоящего Положения.

Статья 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, с учетом средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, рассчитанной в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителей учреждений утверждается приказом Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

2. В целях поощрения руководителя Учреждения Управление культуры Администрации города Нижний Тагил осуществляет ежемесячное премирование в зависимости от исполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы самого руководителя.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет субсидий из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, руководителей казенных учреждений за счет утвержденных лимитов бюджетных обязательств.

Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и показатели эффективности работы руководителя Учреждения, размеры премирования, порядок и условия выплат устанавливаются приказом Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя в зависимости от объективных критериев оценки качеств работника, установленных Учреждением.

При назначении в течение текущего финансового года руководителя Учреждения оклад заместителей руководителя не подлежит изменению в меньшую сторону до конца года.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Управление культуры Администрации города Нижний Тагил исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

статьей 7 настоящего Положения.

6. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 1 статьи 8 настоящего Положения.

7. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьей 8 настоящего Положения.

Статья 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные дни, сверхурочная работа);

4) доплата до МРОТ (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам – 4% от должностного оклада. Порядок проведения специальной оценки условий труда определяется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. Доплата до МРОТ: минимальная месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты

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

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который
она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора
с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата 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.

Дополнительно доплаты за увеличение объема работ педагогическим работникам устанавливается по следующим критериям:

1) за проверку письменных работ – 0,1 от оклада по дисциплинам, предусматривающим выполнение письменных работ обучающимися с учетом педагогической нагрузки по дисциплине;

2) за заведование отделами, не являющимися структурными подразделениями учреждения (отдел скульптуры, отдел живописи, отдел графики, отдел теоретических дисциплин, отдел декоративно-прикладного искусства и так далее) – 0,1 от оклада за ставку заработной платы;

3) за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения – 0,1 от оклада за ставку заработной платы;

4) за выполнение обязанностей председателя методической секции преподавателей учреждений дополнительного образования в области искусств по различным направлениям музыкального, художественного и хореографического творчества в городе Нижний Тагил – 0,2 от оклада за ставку заработной платы;

5) за выполнение обязанностей классного руководителя – 0,07 от оклада за ставку заработной платы за один класс;

В иных случаях размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или

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

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

8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Всем работникам учреждений устанавливается выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» – в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Примерном положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

10. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Статья 8. Порядок и условия премирования

1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премии по итогам работы за месяц;
- единовременная премия за выполнение важных и срочных работ.

Выплаты осуществляются за счет средств местного бюджета в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, для осуществления стимулирующих выплат руководителям.

Решение о премировании руководителя Учреждения принимается начальником управления культуры в соответствии с действующим Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Нижний Тагил.

2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу

в Учреждении установлены премиальные выплаты (далее – премии):

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной выплаты из вышеприведенных принимает руководитель Учреждения. При этом наименование выплаты, размер и условия ее осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

Премирование заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю, осуществляется непосредственно руководителем. Руководители структурных подразделений Учреждения и иные работники, подчиненные заместителям руководителя, премируются по представлению заместителей руководителя учреждения. Остальные работники, занятые в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в настоящем Положении.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за месяц, квартал, полугодие, год.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4. По решению руководителя Учреждения работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности.

Премия работникам выплачивается в пределах средств, указанных в

пункте 7 статьи 8 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации.

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 7 статьи 8 настоящего Положения.

6. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование в размере:

- при награждении наградами Свердловской области, Почетной грамотой Главы города Нижний Тагил, Нижнетагильской городской Думы, управления культуры Администрации города Нижний Тагил- 10% от должностного оклада за ставку заработной платы;

- в связи с празднованием Дня работников культуры- 10% от должностного оклада за ставку заработной платы;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)- 10% от должностного оклада за ставку заработной платы;

- при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости- 10% от должностного оклада за ставку заработной платы;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением- 10% от должностного оклада за ставку заработной платы.

Единовременное премирование производится в пределах средств, указанных в пункте 7 статьи 8 настоящего Положения.

7. Премирование работников Учреждения осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания;

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3) При отсутствии свободного остатка средств фонда оплаты труда, премирование не производится.

8. Руководители учреждений при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Порядок выплаты материальной помощи установлен в Приложении № 6 настоящего Положения.

9. Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь по решению Учредителя. Порядок выплаты материальной помощи установлен в Приложении № 6 настоящего Положения.

Статья 9. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. По итогам финансового года неиспользованные средства, предусмотренные на премирование руководителя учреждения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам непосредственно участвующим в предоставлении муниципальных услуг.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная
школа № 2»

Критерии оценки
качества работы заместителей директора
для установления должностного оклада

1. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются ниже должностного оклада директора на 30% при наличии высшего профессионального образования, стажа работы на педагогических или руководящих должностях, а также должностях в области экономики, управления и права не менее 3 лет.

2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются ниже должностного оклада директора на 20% при наличии высшего профессионального образования или дополнительной профессиональной переподготовки по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», стажа работы на педагогических или руководящих должностях, а также должностях в области экономики, управления и права не менее 5 лет.

3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются ниже должностного оклада директора на 10% при наличии высшего профессионального образования или дополнительной профессиональной переподготовки по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», стажа работы на педагогических или руководящих должностях, а также должностях в области экономики, управления и права не менее 10 лет.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная
школа № 2»

Размеры окладов (ставок заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам

Размер оклада (ставки), руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности (заполняется учреждением)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
15761	4	Преподаватель
Общеотраслевые профессии рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня "		
6746	1	Дворник
6746	1	Гардеробщик
6746	1	Уборщик служебных помещений
6746	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
6746	1	Сторож
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
9081	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Должности, отнесенные к Профессиональному стандарту (в соответствии с п.1 ст. 2 настоящего Положения)		
14786		Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом
10116		Секретарь руководителя
9081		Монтажник санитарно-технического оборудования 3 разряда
10116		Техник по эксплуатации зданий
20493		Контрактный управляющий

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная
школа № 2»

Порядок
исчисления размера средней заработной платы работников учреждений для определения размера должностного оклада руководителя

1. Настоящий Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждений для определения размера должностного оклада руководителя устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных Управлению культуры Администрации города, для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего
и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы руководителя учреждения и его заместителей (без учета внешних совместителей).

В случае установления (изменения) оклада расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления (изменения) должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на

условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным
или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа – на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная
школа № 2»

Перечень
Государственных наград Российской Федерации, утвержденных
Указом Президента Российской Федерации
от 7 сентября 2010 года № 1099
«О мерах по совершенствованию государственной наградной системы
Российской Федерации»

1. Ордена Российской Федерации:
1) орден «За заслуги в культуре и искусстве».
2. Медали Российской Федерации:
1) медаль «За труды в культуре и искусстве».
3. Почетные звания Российской Федерации:
1) «Народный артист Российской Федерации»;
2) «Народный архитектор Российской Федерации»;
3) «Народный художник Российской Федерации»;
4) «Заслуженный артист Российской Федерации»;
5) «Заслуженный архитектор Российской Федерации;
6) «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации;
7) «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
8) «Заслуженный художник Российской Федерации».

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная
школа № 2»

КРИТЕРИИ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ

1. ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№	Критерий для установления персонального повышающего коэффициента	Размер ППК (условие)
1.	инновационная и экспериментальная деятельность на базе Учреждения	0,01
2.	создание методических разработок, учебных пособий, авторских программ, утвержденных Методическим Советом, проведение мастер-классов	0,005 (за одну позицию)
3.	сохранение контингента обучающихся в классе, при осуществлении обязанностей классного руководителя (отсутствие отсева, исключая случаи смены места жительства и болезни подтвержденной справкой врача)	0,005 (за один класс)
4.	создание информационных материалов для Учреждения (видеороликов, презентаций, информационных плакатов, буклетов, статей для СМИ)	0,01 (за одну позицию)
5.	организация и осуществление творческих проектов на базе Учреждения	0,01 (за один проект)
6.	участие в международных, российских и областных конференциях в качестве докладчика, автора публикации	0,01 (за один доклад, публикацию)
7.	подготовка лауреатов к участию в выставках, конкурсах разного ровня	0,005 (за одного победителя)
8.	проведение общешкольных тематических праздников и других значимых общешкольных мероприятий	0,005 (за одно мероприятие)
9.	помощь в организации и проведении выставок, семинаров, конкурсов, организуемых Учреждением	0,004 (за одно мероприятие)
10.	активная работа в профсоюзном или ином выбранном органе по заключению коллективного договора	0,05
11.	активная работа в качестве председателя в профсоюзном или ином выбранном органе с целью создания благоприятного психологического климата в коллективе	0,05
12.	методическое оформление кабинета, создание комфортной среды для ведения учебного процесса с	0,06 (за 1 кабинет)

	соблюдением санитарных и противопожарных норм	

2. ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

№	Критерий для установления персонального повышающего коэффициента	Размер ППК
1.	обеспечение безаварийной работы Учреждения	0,2
2.	обеспечение пожарной, антитеррористической и/или электробезопасности	0,2
3.	своевременная и качественная подготовка документов по кадрам, сдача установленных отчетов	0,2
4.	Своевременное размещение в ЕИС информации о закупках	0,2
5.	качественное и своевременное сохранение, управление и обработка данных, в том числе, с использованием компьютерного оборудования	0,2
6.	осуществление функций программиста	0,2
7.	своевременность и правильность составления отчетной документации по финансовой деятельности для ЕУЦ	0,2
8.	своевременность и правильность составления отчетной документации по основной деятельности Учреждения	0,2
9.	отсутствие замечаний со стороны ПФР	0,2
10.	качественная и безошибочная работа с пенсионным фондом	0,2
11.	постоянное содержание Учреждения в соответствии с санитарными нормами	0,2
12.	обеспечение сохранности и учета библиотечного фонда	0,2
13.	эффективное обеспечение работоспособности сантехнических систем, центрального отопления, водоснабжения, канализации	0,2
14.	своевременная и качественная печать документации	0,1
15.	своевременное предоставление информации об исполнении муниципального задания	0,2
16.	качественная сезонная уборка пришкольной территории	0,2
17.	обеспечение сохранности личных вещей обучающихся в гардеробе	0,4
18.	содержание гардероба Учреждения в соответствии с санитарными нормами	0,1
19.	вежливое и корректное обращение с посетителями Учреждения	0,1
20.	соблюдение графика санитарной обработки помещений Учреждения	0,2
21.	обеспечение сохранности имущества Учреждения	0,1

22.	своевременный ремонт оборудования Учреждения	0,1
23.	обеспечение эффективного документооборота Учреждения	0,2
24.	обеспечение эффективной и безопасной эксплуатации теплоиспользующих установок и тепловых сетей	0,2
25.	обеспечение безаварийной работы электроустановок	0,2
26.	эффективное обеспечение осуществления закупок и заключения контрактов	0,2
27.	эффективное планирование закупок товаров, работ и услуг	0,2
28.	эффективное проведение ревизий совместно с обслуживающей организацией	0,05
29.	активное участие в мероприятиях Учреждения по профилактике терроризма и экстремизма	0,05
30.	своевременное размещение информации на официальных информационных ресурсах Учреждения	0,2
31.	участие в организации мероприятий, направленных на улучшение имиджа Учреждения	0,01
32.	своевременное изменение планов-графиков в соответствии с потребностями Учреждения	0,1
33.	качественное ведение и размещение информации на официальном сайте Учреждения	0,5
34.	качественное ведение и размещение информации в официальных сообществах в социальных сетях в социальны Учреждения	0,5

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа
№ 2»

Порядок
выплаты материальной помощи

1. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) рождения ребенка у работника;

2) бракосочетания работника;

3) работнику, в связи со смертью близких родственников;

4) семье умершего работника (по заявлению близких родственников);

5)прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств работнику;

6) приобретения путевки в санаторий для лечения тяжелых заболеваний работника;

7) затрудненного материального положения многодетным и одиноким родителям;

8) ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, коммунальной аварии;

9) ущерба, произведенного работнику в результате противоправных действий сторонних лиц.

2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника учреждения на имя руководителя с предоставлением подтверждающих документов.

3. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

4. Максимальная сумма материальной помощи, выплаченная конкретному работнику, не может превышать одного оклада (должностного оклада) по каждому случаю, при этом суммарно в год не более 2 окладов (должностных окладов).

5. Оказание материальной помощи работникам учреждений производится в случае сложившейся экономии по фонду оплаты труда в текущем финансовом году.

6. Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

7. Материальная помощь выплачивается работнику без учета районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа
№ 2»

Порядок
исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются:

1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в учреждениях (организациях) культуры, образовательных учреждениях (организациях) в сфере культуры;

2) время обучения работников образовательных учреждений культуры в учебных заведениях сферы культуры, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в случае если до начала обучения они работали в образовательных учреждениях культуры;

3) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждениями культуры, образовательными учреждениями в сфере культуры;

4) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением по прежнему месту работы (должности) по решению государственной инспекции труда или суда;

5) время работы в учреждениях и организациях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада, должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в оплачиваемом отпуске или в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период прохождения обучения

в учебном учреждении по программам переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы при сохранении за работником средней заработной платы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется решением комиссии по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых хранится в кадровых документах Учреждения, а второй выдается работнику под роспись.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены работником
в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и руководителя Учреждения.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размера выплаты надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная
школа № 2»

Перечень целевых показателей для установления премии по итогам работы

№ п/п	Целевой показатель для заместителя директора по УР	Минимальный размер премии от оклада (ставки), %	По итогам периода
1.	высокий уровень организации образовательного процесса	1%	Месяц
2.	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2 %	Квартал
3.	высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса	2 %	Квартал
4.	качественная организация работы с руководителями методических объединений и Педагогическим советом	1 %	Месяц
5.	отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил ОТ и ППБ	1 %	Год
6.	сохранение контингента обучающихся	2 %	Полугодие
7.	высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2 %	Месяц
8.	высокий уровень организации методической и инновационной работы в школе	1 %	Квартал
9.	поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	1 %	Месяц
10.	высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	1 %	Месяц

11.	выполнение ОП, учебных планов и учебных программ	1 %	Полугодие
12.	результативная организация нового набора в Учреждение	1 %	Полугодие
13.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	2 %	Месяц

№ п/п	Целевой показатель для заместителя директора по АХР/АХЧ, техника по эксплуатации зданий, контрактный управляющий	Минимальный размер премии от оклада (ставки), %	По итогам периода
1.	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, прилегающей территории, соответствующих требованиям СанПиН	1 %	Месяц
2.	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической и противодиверсионной защищенности Учреждения	1 %	Месяц
3.	обеспечение выполнения программы санитарно-производственного контроля	1 %	Полугодие
4.	обеспечение бесперебойной работы инженерных хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности Учреждения	1 %	Месяц
5.	высокий уровень подготовки школы к новому учебному году, своевременная подготовка Учреждения к осенне-зимнему сезону	2 %	Полугодие
6.	высокий уровень организации и контроля подчиненного персонала	1 %	Месяц
7.	сохранность материальных ценностей, имущества Учреждения	1 %	Полугодие
8.	отсутствие санкций проверяющих органов	1 %	Квартал
9.	высокий уровень исполнительской дисциплины	1 %	Месяц

10.	обеспечение выполнения программы по энергосбережению	1 %	Год
11.	отсутствие жалоб от обучающихся, работников Учреждения, родителей.	1 %	Год
12.	высокий уровень обеспечения работоспособности сантехнических систем, центрального отопления, водоснабжения, канализации	1 %	Месяц
13.	проведение подготовки тепловых сетей к отопительному сезону	1 %	Полугодие
14.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	2 %	Месяц
15.	Высокий уровень организации антитеррористических и противопожарных мероприятий	2 %	Месяц
16.	своевременное размещение информации о закупках, высокий уровень работы с ЕИС.	2 %	Месяц
17.	эффективное обеспечение Учреждения закупками товаров, работ и услуг	2 %	Полугодие
18.	эффективное планирование закупок товаров, работ и услуг в отчетном периоде	2 %	Квартал
19.	своевременная подготовка документов для осуществления закупок и заключения контрактов	2 %	Месяц
20.	своевременное осуществление подготовки изменений в план-график Учреждения	2 %	Месяц
21.	отсутствие нарушений законодательства в сфере осуществления закупок	2 %	Год
№ п/п	**Целевой показатель работников по должностям** (уборщики служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживания зданий, монтажник санитарно-технического оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	**Минимальный размер премии от оклада (ставки), %**	**По итогам периода**
1.	качественное проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений, содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН	1%	Месяц

2.	оперативность и надлежащее качество выполнение работ по устранению неполадок оборудования, мебели	1%	Месяц
3.	корректность работника по отношению к посетителям Учреждения, обучающимся, работникам, родителям	1%	Квартал
4.	отсутствие обращений (жалоб) от обучающихся, работников Учреждения, родителей, посетителей Учреждения	1%	Квартал
5.	образцовое, безупречное исполнение должностных обязанностей, высокая исполнительская дисциплина	1 %	Месяц
6.	участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	2 %	Месяц
7.	содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	1 %	Месяц
8.	обеспечение сохранности личных вещей обучающихся в гардеробе	2 %	Год
9.	обеспечение антитеррористической, противопожарной защищенности учреждения и прилегающей территории	1 %	Месяц
10.	обеспечение сохранности имущества Учреждения	2%	Полугодие
11.	оперативное взаимодействие (в соответствии с инструкцией) со специальными службами при срабатывании пожарной и охранной сигнализации	1%	Месяц
12.	высокий уровень обеспечения работоспособности сантехнических систем, центрального отопления, водоснабжения, канализации	1 %	Месяц
13.	проведение подготовки тепловых сетей к отопительному сезону	1 %	Месяц

14.	обеспечение бесперебойной работы инженерных хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности Учреждения	1 %	Месяц
№ п/п	**Целевой показатель для секретаря руководителя**	**Минимальный размер премии от оклада (ставки), %**	**По итогам периода**
1.	образцовое, безупречное исполнение должностных обязанностей	2 %	Месяц
2.	корректность по отношению к посетителям, работникам школы, обучающимся	2 %	Месяц
3.	высокая исполнительская дисциплина	2 %	Месяц
4.	отсутствие обращений (жалоб)	2 %	Год
5.	обеспечение эффективного документооборота Учреждения	2 %	Месяц
6.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	2 %	Месяц
7.	качественная подготовка плановой и отчетной документации	2 %	Квартал
8.	качественная работа с соцсетями и официальным сайтом Учреждения	2 %	Месяц
№ п/п	**Целевой показатель для специалиста по документа-ционному обеспечению работы с персоналом**	**Минимальный размер премии от оклада (ставки), %**	**По итогам периода**
1.	правильное ведение и хранение трудовых книжек	1 %	Квартал
2.	своевременная подготовка кадровой документации, правильное применение и заполнение форм первичной учетной документации по учету труда (приказ о приеме работника на работу, личная карточка работника, приказ о предоставлении отпуска работнику, график отпусков и т.д.)	1 %	Месяц

3.	отсутствие замечаний проверяющих органов	1 %	Год
4.	высокий уровень исполнительской дисциплины	1 %	Месяц
5.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	2 %	Месяц
6.	качественная подготовка плановой и отчетной документации	2 %	Квартал
7.	своевременное предоставление запрашиваемой документации в ПФР, Прокуратуру, Военкомат и т.д.	2 %	Месяц
№ п/п	**Целевой показатель для библиотекаря**	**Минимальный размер премии от оклада (ставки), %**	**По итогам периода**
1.	образцовое, безупречное исполнение должностных обязанностей	2 %	Месяц
2.	корректность по отношению к посетителям, работникам Учреждения, обучающимся	2 %	Месяц
3.	высокая исполнительская дисциплина	2 %	Месяц
4.	отсутствие обращений (жалоб)	2 %	Месяц
5.	обеспечение эффективного документооборота Учреждения	2 %	Месяц
6.	Обеспечение сохранности библиотечного фонда	2 %	Полугодие
№ п/п	**Целевой показатель для педагогических работников**	**Минимальный размер премии от оклада (ставки), %**	**По итогам периода**
1.	Подготовка лауреатов и дипломантов выставок, конкурсов, фестивалей (за 1 ед.): -международные, всероссийские, региональные и республиканские	3%	Месяц
	-областные, кустовые	2%	Месяц
	-городские, школьные	1%	Месяц

2	Победители и призеры выставок, конкурсов, фестивалей преподавателей фестивалей (за 1 ед.):		
	- Муниципальный уровень	1%	Месяц
	-Региональный (областной) уровень	2%	Месяц
	- Всероссийский уровень	3%	Месяц
3	Сохранение контингента обучающихся в классе при осуществлении обязанностей классного руководителя: отсутствие отсева в классе, исключая случаи смены места жительства; сохранение контингента обучающихся по итогам учебного года (за 1 класс).	3%	Полугодие
4.	Участие в кустовых, областных, всероссийских семинарах и конференциях в качестве докладчика	3%	Месяц
5.	Качественное исполнение должностных обязанностей дежурного преподавателя	2%	Месяц
6.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	2%	Месяц
7.	Методическое оформление кабинета, создание комфортной среды для ведения образовательного процесса, соблюдение требований СанПиН и противопожарной безопасности	2%	Месяц
8.	Участие обучающихся в конкурсах различного уровня (за 1 чел.)	1 %	Месяц
9.	Работа в класс- комплектах наполняемостью от 15 человек (за 1/18 ставки)	10 %	Месяц
10.	Высокое качество подготовки и проведения внеклассных внеурочных мероприятий	2 %	Месяц

11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение установленной документации, подготовка и предоставление отчетов, участие в работе методических совещаний и педагогических советов, подготовка статистической информации и т.п.)	2 %	Месяц
12.	Эффективное педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ (от количества обучающихся с ОВЗ)	2 %	Квартал
13.	Разработка и создание информационного мультимедийного контента для размещения в социальных сетях, официальном сайте Учреждения	3%	Месяц

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402970

Владелец Любимова Елена Венедиктовна

Действителен С 28.01.2025 по 28.01.2026