

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления культуры
Администрации г. Нижний
Тагил _____ С.В. Юрчишина
«___» _____ 202__

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
Организации МБУ ДО «ДШИ №1»
_____ Н.В. Шкумат
«___» _____ 202__

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУ ДО «ДШИ №1»
от _____ 202__ г. _____
_____ А.В. Ломакова

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств №1»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1», находящегося в ведении Управления культуры Администрации города Нижний Тагил (далее – Управление), регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 1» (далее - Учреждение), в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения, установление размеров окладов работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Положение включает в себя:

2.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ;

2.2. перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2.3. условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников 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 главе 8 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим ПКГ 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 главе 9 настоящего Положения.

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

7.1. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения в соответствующем периоде;

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

7.3. 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 локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

10. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии), 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 указанного учреждения.

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.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.3. профессиональных стандартов, установленных в соответствии с действующим законодательством;

1.4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

1.5. профессиональных квалификационных групп;

1.6. перечня видов выплат компенсационного характера;

1.7. перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.8. настоящего Положения;

1.9. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

2. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается на основании данного Положения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

3. 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, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными.

В локальных нормативных актах учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в ПКГ.

5. 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 минимальных 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.

6. При определении размера оплаты труда работников учреждений учитываются следующие условия:

6.1. показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания) (приложение №3);

6.2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений дополнительного образования;

6.3. объемы учебной (педагогической) работы;

6.4. порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

6.5. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

8. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

8.1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

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

8.3. 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).

9. При наступлении у работника учреждения права в соответствии с пунктом 8 главы 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.

10. 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».

11. Размер заработной платы в месяц работников учреждений, 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.

Глава 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.

Минимальные размеры окладов педагогических работников за ставку заработной платы приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2. Размеры окладов 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 ежегодно на начало учебного года руководителем образовательной организации в соответствии с Положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается 18 часов в неделю за ставку. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Учебная нагрузка педагогических работников определяется 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» и не ограничивается верхним пределом.

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».

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

5. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление педагогическим работникам следующих выплат стимулирующего характера (приложение №6):

5.1. повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

5.2. персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается два раза в год (на начало первого и второго полугодия учебного года) на

основании достижений педагогических работников за предыдущий период:

5.2.1. педагогические работники, не имеющие достижений за предыдущий период, устанавливается минимальный повышающий коэффициент 0,01 от оклада;

5.2.2. молодым специалистам после окончания учреждения среднего или высшего учебного заведения устанавливается персональный повышающий коэффициент – 0,2 от должностного оклада в течении двух лет.

5.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет) с учетом педагогической нагрузки.

5.4. выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с пунктом 8 главы 4 настоящего Положения.

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

6.1. «педагог – методист» - 0,3;

6.2. «педагог наставник» - 0,25;

6.3. высшая квалификационная категория – 0,20;

6.4. первая квалификационная категория – 0,15

Оклад педагогических работников учреждений определяется как произведение оклада за ставку заработной платы работника за месяц на фактический объем нагрузки в месяц.

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 Положении об оплате труда работников учреждения.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/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.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

8. Размер выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада) определяется в зависимости от общего стажа работы в учреждении, исчисленному в Порядке, определенном приложением № 5 настоящего Положения. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

8.1. при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

8.2. при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

8.3. при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

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

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

3. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, предусматривается установление работникам следующих выплат стимулирующего характера:

- 3.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- 3.3. выплаты за выслугу лет;
- 3.4. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 3.5. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 3.6. премиальные выплаты по итогам работы.

4. 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.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее компетентных, ответственных и инициативных работников.

6. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам 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).

7. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении

(государственных или (и) муниципальных), исчисленному в Порядке, определенном приложением № 5 настоящего Положения. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

7.1. при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

7.2. при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

7.3. при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

8. 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 № 3 настоящего Примерного положения.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

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

3) до 25 % от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук;

4) до 35 % от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Народный».

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать 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).

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

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Положении об оплате труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента

к окладу (должностному окладу) – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу

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

9. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер (приложение №7).

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

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

10. Установление выплат стимулирующего характера 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:

1) работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

11. Работникам учреждений выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, 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», и приведены в приложении № 1 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 общепрофессиональные должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

4. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, работникам, занимающим общепрофессиональные должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 4.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.2. выплаты за выслугу лет;
- 4.3. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- 4.4. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 4.5. 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, занимающих общепрофессиональные должности.

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

7. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общепрофессиональные 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 общепрофессиональные должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), исчисленному в Порядке, определенном приложением № 5 настоящего Примерного положения.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

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

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, занимающим общепрофессиональные должности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в приложении №7 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 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 руководителей, и 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 главой 9 настоящего Примерного положения.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

1. Минимальные 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 общепрофессиональных 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 приведены в приложении № 1 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 главой 8 настоящего Положения.

4. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

4.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2. выплаты за выслугу лет;

4.3. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

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

4.5. 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 № 5 настоящего Положения.

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

7.1. при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

7.2. при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;

7.3. 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 №7 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) – 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 – 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 (приложение №7).

12. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 7. 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 № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и показатели эффективности работы руководителей Учреждений, 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 качества 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 руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается до 5.0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, 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 главой 8 настоящего Положения.

6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 1 главы 9 настоящего Положения.

7. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

8. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 8 главы 4 настоящего Положения.

Глава 8. 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:

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

1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

1.3. 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);

1.4. 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».

Работодатель 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 устанавливаются по следующим критериям:

6.1. за проверку письменных работ – до 0,1 от оклада по дисциплинам, предусматривающим выполнение письменных работ учащимися;

6.2. за заведование отделами, не являющимися структурными подразделениями учреждения (фортепианный отдел, народный отдел,

теоретический отдел и так далее) – до 0,3 от оклада по основной должности;

6.3. за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения – до 0,1 от оклада по основной должности;

6.4. за аранжировку произведений – до 0,15 от оклада по основной должности;

6.5. за руководство творческим коллективом – до 0,15 от оклада по основной должности;

6.6. 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 – до 0,2 от оклада по основной должности;

6.7. за выполнение обязанностей классного руководителя – до 0,1 от оклада по основной должности.

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.

7. 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.

8. 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 локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании локального нормативного акта, трудового договора.

9. 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.

10. 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.

11. 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).

Глава 9. Порядок и условия премирования

1. Руководителям учреждений 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 могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии):

- 2.1. за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2.2. за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 2.3. 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 включаются в Положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Премирование заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю, осуществляется непосредственно руководителем.

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 положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

3.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

3.6. 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 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 сфере деятельности.

Премия работникам выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 7 главы 9 настоящего Положения.

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

5. Единовременно могут выплачиваться премии:

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

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

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

5.2. 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 главы 9 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:

6.1. при награждении наградами Свердловской области, Почетной грамотой Главы города Нижний Тагил, Нижнетагильской городской Думы, управления культуры Администрации города Нижний Тагил;

6.2. в связи с празднованием Дня работников культуры;

6.3. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6.4. при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;

6.5. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения культуры, принятым руководителем учреждения культуры в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры.

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

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

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

8. Руководители учреждений при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Порядок выплаты материальной помощи установлен в приложении № 4 настоящего Положения.

9. Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь по решению Управления. Порядок выплаты материальной помощи установлен в приложении № 4 настоящего Положения.

Глава 10. 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 должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации, но не менее чем оклад по ПКГ.

3. 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
МБУ ДО «ДШИ №1»

**Размеры
окладов (ставок заработной платы) работников
по профессиональным квалификационным группам в учреждении
дополнительного образования**

Квалифика- ционный уровень	Наименование должности (заполняется учреждением)	Размер оклада (ставки), руб.
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2	Концертмейстер	15 761,00
4	Преподаватель	15 761,00
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н)		
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры искусства и кинематографии второго уровня"		
1	Настройщик пианино и роялей	14 555,00
Общепрофессиональные должности служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1	Делопроизводитель	6 746,00
1	Секретарь	6 746,00
Общепрофессиональные профессии рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)		

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
1	уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож	6 746,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
1	Плотник	9 081,00
1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	9 081,00
1	Слесарь-ремонтник 4 разряда	9 081,00
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	Библиотекарь	15 980,00
Должности, не отнесенные к ПКГ		
(Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.03.2022 № 109н)		
	Специалист по кадрам	14 786,00
(Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.04.2021 № 274н)		
	Специалист по охране труда	14 786,00
(Профессиональный стандарт «Специалист по эксплуатации гражданских зданий», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.07.2019 №537н)		
	Техник по эксплуатации зданий	20 493,00

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДШИ №1»

**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 № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДШИ №1»

**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 № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДШИ №1»

**Порядок
выплаты материальной помощи**

1. Работникам муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных Управлению культуры Администрации города Нижний Тагил, 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)

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 № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДШИ №1»

**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, которое сотрудник отработал по основному месту трудовой деятельности, в образовательных учреждениях (организациях);

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

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, 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 остается в отделе кадров, а второй передается в Единый учетный центр.

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 руководителей учреждений.

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 № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДШИ №1»

**Критерии для установления персонального повышающего
коэффициента к окладу работника**

1. Для преподавателей и концертмейстеров:

Критерии	Размер повышающего коэффициента	Срок выплаты
поступление выпускников в ВУЗы и СПУЗы	5000	Единовременная
разработка методических и сертифицированных пособий, авторских программ, проведение резонансных мастер- классов	3000	Единовременная
мастер классы в рамках школьных мероприятий	1500	Единовременная
инновационная и экспериментальная деятельность, имеющая положительный отклик у населения, методистов и коллег	3000	Единовременная
участие в международных, российских и областных научных конференциях в качестве докладчика, автора публикаций	3000	Единовременная
организация и осуществление творческих проектов на уровне области	2000	Единовременная
организация и осуществление творческих проектов на уровне города	1500	Единовременная
повышение квалификации	500	Единовременная
переподготовка	1000	Единовременная
создание информационных материалов для школы (стенды, альбомы)	1500	Единовременная
успешная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (за одного учащегося)	500	Ежемесячная
сохранение контингента учащихся в классе (отсутствие отсева, исключая случаев смены жительства и болезни)	500	По итогу учебного года, Единовременная
Участие в Международных и всероссийских конкурсах:		
Гран-При	3000	Единовременная
Лауреат I степени	2500	Единовременная
Лауреат II степени	2000	Единовременная

Лауреат III степени	1500	Единовременная
Диплом со званием «Дипломант»	1300	Единовременная
Благодарственное письмо	1000	Единовременная
Диплом участника	500	Единовременная
Участие в Региональных конкурсах:		
Гран-При	2500	Единовременная
Лауреат I степени	2000	Единовременная
Лауреат II степени	1500	Единовременная
Лауреат III степени	1300	Единовременная
Диплом со званием «Дипломант»	1000	Единовременная
Благодарственное письмо	800	Единовременная
Участие в Областных конкурсах:		
Гран-При	2000	Единовременная
Лауреат I степени	1500	Единовременная
Лауреат II степени	1300	Единовременная
Лауреат III степени	1000	Единовременная
Диплом со званием «Дипломант»	600	Единовременная
Благодарственное письмо	400	Единовременная
Участие в Территориальных конкурсах:		
Гран-При	1500	Единовременная
Лауреат I степени	1000	Единовременная
Лауреат II степени	800	Единовременная
Лауреат III степени	600	Единовременная
Диплом со званием «Дипломант»	500	Единовременная
Благодарственное письмо	300	Единовременная
Участие в Городских конкурсах:		
Гран-При	1000	Единовременная
Лауреат I степени	800	Единовременная
Лауреат II степени	600	Единовременная
Лауреат III степени	400	Единовременная
Диплом со званием «Дипломант»	300	Единовременная
Благодарственное письмо	250	Единовременная
Участие во Внутрешкольных конкурсах:		
Гран-При	600	Единовременная
Лауреат I степени	500	Единовременная
Лауреат II степени	400	Единовременная
Лауреат III степени	300	Единовременная
Диплом со званием «Дипломант»	250	Единовременная
Благодарственное письмо	150	Единовременная
Участие в школьных мероприятиях:		
Концертная деятельность – преподавателя, концертмейстера	400	Единовременная
Концертная деятельность – учащегося	300	Единовременная
Выставочная деятельность – преподавателя	300	Единовременная

(худ.)		
Выставочная деятельность – учащегося (худ.)	150	Единовременная
Методические пособия	1500	Единовременная
Рабочие и учебные программы	2000	Единовременная
Сертифицированные работы	3000	Единовременная
Сольный концерт преподавателя (муз.) и персональная выставка (худ.)	5000	Единовременная
Проведение лекций-концертов	1500	Единовременная
Ведущий творческих мероприятий	700	Единовременная
Составление сценария	1500	Единовременная
Проведение открытого урока	1500	Единовременная
Выступление творческих коллективов: 10 чел. 20 чел.	500 1000	Единовременная
Постановка театральных спектаклей	3000	Единовременная
Исполнение творческо-театральной роли преподавателем	1000	Единовременная
Посещение мастер-классов	500	Единовременная
Создание видеофильмов	2000-3000	Единовременная
Создание афиши	1000	Единовременная
Проведение педагогической и творческой деятельности без замечаний	1000	Единовременная

Стимулирующие выплаты производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения, по решению руководителя с учетом мнения профсоюзной организации школы. Выплаты могут производиться как ежемесячно в коэффициентах от соотношения от оклада (ставки), так и в виде единовременных выплат.

Примечание: приостановление выплат по персональному повышающему коэффициенту в случае обоснованных обращений родителей к администрации школы или в органы местного самоуправления по поводу конфликтных ситуаций в классе.

Приложение №7
к положению
об оплате труда работников
МБУ ДО «ДШИ №1»

Стимулирующие выплаты за эффективность труда и качество работы
начисляются в бальной системе

Заместитель директора по хозяйственной части:

Критерии	Количество баллов
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: а) отсутствие замечаний со стороны проверяющих, б) отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	1
Эффективное обеспечение работоспособности сантехнических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	1
Мероприятия по обеспечению сохранности имущества	1
Рациональное использование экономия энерго ресурсов	1
Обеспечение в учреждении мер по противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма работников	1
Участие в разработки плана финансово-хозяйственной деятельности школы	1
Отсутствие замечаний со стороны руководителя	1
Качественная бесперебойная система с поставщиками, подрядчиками, своевременное заключение договоров	1
Предоставление достоверной информации при составлении котировочных заявок, качественное проведение конкурсов, торгов	1
Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: а) наличие действующей АПС, б) наличие «тревожной кнопки», в) организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в учреждении	1
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1
Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.	1
Своевременность постановки на учёт материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1
Своевременное проведение инструктажа с работниками по доступной среде	1

Заместитель директора по учебной части:

Критерии	Количество баллов
Разработка мероприятий по формированию предметно-пространственной среды, обеспечивающий освоение образовательных программ	1
Обеспечение в учреждении мер по противопожарной безопасности, санитарно – гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма обучающихся	1
Организация, проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	1
Планирование, организация подготовки и проведение мероприятий вне образовательных программ	1
Отсутствие обоснованных претензий к качеству и сроку выполнения работ	1
Исполнительская трудовая дисциплина	1
Своевременное предоставление отчётности	1
Отсутствие замечаний со стороны руководителя	1
Реализация образовательной программы школы и приоритетных задач на учебный год, выполнение учебного плана и прохождение учебных программ	1
Обеспечение работы школы в режиме развития (разработка индивидуальных учебных планов, разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с другими ОУ)	1
Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1
Высокий уровень сотрудничества с родителями при организации учебно-воспитательной работы	1
Участие в обновлении Интернет-сайта школы	1
Своевременное проведение инструктажа с учащимися по доступной среде	1

Специалист по охране труда:

Критерии	Количество баллов
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	1
Сохранность материалов и оборудования	1
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах	1
Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	1
Разработка плана мероприятий по охране труда учреждения	1

Осуществление сбора и анализа документов и информации об условиях труда	1
Состояние производственного травматизма и профзаболеваний	1
Проведение медицинских осмотров	1
Своевременное проведение прививочной компании	1
Исполнительская трудовая дисциплина	1
Своевременное предоставление отчётности	1
Проведение занятий по доведению до работников должностных инструкций в части соблюдения техники безопасности.	1
Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы охраны труда.	1

Секретарь:

Критерии	Количество баллов
Применение новых компьютерных технологий	1
Своевременная и качественная печать документов	1
Отсутствие замечаний со стороны руководителя	1
Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения	1
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Сохранность материалов и оборудования	1
Исполнительская трудовая дисциплина	1
Своевременное предоставление отчётности	1
Своевременная качественная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	1
Отсутствие обоснованных претензий к качеству и сроку выполнения работ	1
Своевременное оформление документов	1
Соблюдения положения кодекса профессиональной этики работников учреждения	1
Качественно и своевременно проведенный документооборот	1
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников информация об учреждении и его деятельности	1

Уборщик служебных помещений:

Критерии	Количество баллов
Постоянное содержание учреждения в соответствии с санитарными нормами, проведение генеральных уборок	1
Качественное выполнение поручений заместителя директора по ХЧ, директора школы	1
Ответственное отношение к сохранности имущества и уборочного инвентаря	1
Соблюдение соответствующих санитарных правил и нормативов	1
Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся на состояние уборки школьных помещений	1
Экономное использование материальных ресурсов	1
Своевременное обеспечение контроля хозяйственного контроля и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	1
Выполнение особо важных, срочных работ	1
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1

Дворник:

Критерии	Количество баллов
Качественная уборка территории вокруг школы, поддержание постоянного порядка	1
Выполнение мероприятий к Дню окружающей среды: озеленение, оформление клумб, покраска поребриков	1
Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по ХЧ и директора	1
Своевременное обеспечение контроля хозяйственного контроля и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	1
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Сохранить используемого оборудования	1
Увеличение объема выполняемых работ (сезонные работы) сбивание сосулек, покос травы, полив территории, покраска бордюров и деревьев	1
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории)	1
Ремонт уборочного инвентаря	1
Качественная уборка территории вокруг школы, поддержание постоянного порядка	1

Сторож:

Критерии	Количество баллов
Качественная охрана имущества школы	1
Недопущение проникновения посторонних в здание школы	1
Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по ХЧ и директора	1
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Сохранность используемого оборудования	1
Соблюдение трудовой дисциплины	1
Соблюдения кодекса профессиональной этики	1
Высокая организация охраны объекта учреждения	1

Гардеробщик:

Критерии	Количество баллов
Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по ХЧ и директора	1
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1
Соблюдение мер противопожарной безопасности, охраны труда	1
Вежливое и благожелательное обслуживание в гардеробе, обеспечение сохранности сданных вещей	1
Соблюдение трудовой дисциплины	1
Соблюдения кодекса профессиональной этики	1
Сохранность используемого оборудования	1
Выполнение особо важных, срочных работ	1
Соблюдения кодекса профессиональной этики	1

Настройщик пианино и роялей:

Критерии	Количество баллов
Эффективное поддержание в исправном состоянии парка пианино и роялей	1
Систематическая настройка, обеспечение бесперебойной работы инструментов.	1
Отсутствие замечаний со стороны руководителя	1
Соблюдение мер противопожарной безопасности, охраны труда	1
Соблюдение мер и правил СанПин	1
Соблюдение трудовой дисциплины	1
Соблюдения кодекса профессиональной этики	1
Отсутствие жалоб, замечаний по ремонту технического состояния музыкальных инструментов	1
За оперативное выполнение заявок по устранению неполадок музыкальных инструментов	1

Библиотекарь:

Критерии	Количество баллов
Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1
Отсутствие обоснованных замечаний	1
Качество и своевременность оформления документации (информационно – аналитические материалы, отчеты, заявки).	1
Снижение количества читателей, имеющих задолженность, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	1
Пополнение справочно-библиографического аппарата	1
Сохранность материалов	1
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Своевременное предоставление отчетности	1
Отсутствие обоснованных претензий к качеству и сроку выполнения работ	1
Соблюдение мер и правил СанПин	1

Специалист по кадрам:

Критерии	Количество баллов
Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	1
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	1
Отсутствие жалоб от посетителей на работу специалиста по кадрам	1
Отсутствие замечаний по кадровой работе: а) ведение личных дел работников б) ведение данных по военно-учётному столу; в) оформление отчётов для пенсионного фонда; г) своевременность записей в трудовые книжки работников	1
Своевременное составление дополнений к трудовым договорам и доведение их до работников под роспись	1
За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Своевременная качественная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	1
Отсутствие обоснованных претензий к качеству и сроку выполнения работ	1

Делопроизводитель:

Критерии	Количество баллов
Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	1
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	1
Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	1
Отсутствие возврата документов на доработку	1
Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утверждённой номенклатурой	1
За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины	1

Отсутствие нарушения норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	1
Своевременная качественная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	1
Отсутствие обоснованных претензий к качеству и сроку выполнения работ	1

Техник по эксплуатации зданий:

Критерии	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1
Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию зданий и сооружений	1
Осуществление технического контроля за состоянием обслуживаемых зданий, инженерных сетей и оборудования, обеспечивает их функционирование	1
Подготовка зданий и систем к эксплуатации, в отопительный период	1
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
Отсутствие повреждений кровель зданий в зимний период, и контроль выполнения работ по уборке и обслуживанию	1
Осуществление сервисного обслуживания зданий и инженерных систем	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
Отсутствие аварийности и восстановлению работоспособности инженерных систем	1
Осуществление контроля работы подрядных организаций, осуществляющих сервисное обслуживание зданий и инженерных систем	1

Слесарь ремонтник:

Критерии	Количество баллов
Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети.	1
Отсутствие обоснованных жалоб на работу слесаря.	1
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети.	1
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	1
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания в ненадлежащем состоянии обслуживаемого оборудования.	1
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника	1
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание оборудования, механизмов.	1

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

Критерии	Количество баллов
Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики электрооборудования	1
Отсутствие обоснованных жалоб на работу электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы электроприборов	1
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	1
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания в ненадлежащем состоянии обслуживаемого оборудования.	1
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины	1

Плотник:

Критерии	Количество баллов
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений.	1
Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего.	1
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	1
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания в ненадлежащем состоянии зданий, сооружений.	1
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1
За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины	1

Выплаты стимулирующего характера производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения сотрудников, и по решению руководителя.

Руководитель вправе дополнительно премировать сотрудников «за добросовестное исполнение должностных обязанностей» в связи с увеличением свободного остатка в рамках фонда оплаты труда премировать сотрудников.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 38 (тридцать восемь) листов

Дежурность Директор

МБУ ДО «ДШИ№1»

Александр Доманова А.В.

