



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
Департамент культуры г.Шахты
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования города Шахты «Детская школа искусств»

346500, г. Шахты, Ростовская область, ул. Пролетарская, 135, тел./факс 8 (8636) 22-46-08; 8 (8636) 22-46-26;

ПРИКАЗ

«30» декабря 2025 года

№ 282-ОД

г. Шахты

Об утверждении Положения об оплате труда МБУ ДО
г.Шахты «Детская школа искусств» с 01.01.2026 года

В соответствии с постановлением Администрации города Шахты от 31.10.2025 №4113 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Шахты, обслуживающего персонала и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации города, городской Думы, Контрольно-счетной палаты города Шахты и отраслевых (функциональных) органов Администрации города Шахты», и на основании постановления Администрации города Шахты от 19.11.2025 №4367 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шахты от 09.03.2022 №580 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты «Детская школы искусств», подведомственного Департаменту культуры города Шахты, руководствуясь статьями 8, 68, 135 Трудового кодекса РФ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2026 года Положение об оплате труда работников МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Главному бухгалтеру Заводчиковой Н.В.:
 - 2.1. руководствоваться утвержденным от 30.12.2025 года Положением об оплате труда МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»;
3. Настоящий приказ и Положение об оплате труда подлежит размещению на официальном сайте МБУ ДО г.Шахты "Детская школа искусств" и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.
4. Секретарю руководителя Стукаловой В.В ознакомить работников учреждения с Положением об оплате труда МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» под роспись.

Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МБУ ДО г.Шахты "Детская школа искусств"

С приказом ознакомлена:

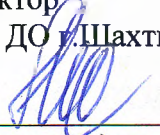
Заводчикова Н.В.



Е.В. Макарова

» 20 25 г.

Представитель Работодателя –
Директор
МБУ ДО г.Шахты "Детская школа искусств"




(подпись) Е.В. Макарова
(инициалы, фамилия)

« 12 » 20 25 г.



Представитель Работников –
Председатель Профсоюзного комитета
МБУ ДО г.Шахты "Детская школа искусств "



(подпись) И.С. Резникова
(инициалы, фамилия)

« 30 » 12 20 25 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
города Шахты «Детская школа искусств»

г. Шахты
2026 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты «Детская школа искусств» (МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»), разработанное в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Администрации города Шахты от 09.03.2022 №580 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты №Детская школа искусств», подведомственного Департаменту культуры города Шахты», (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты «Детская школа искусств» (далее – учреждение), подведомственного Департаменту культуры города Шахты (далее – департамент), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за

соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.9. Заработная плата по письменному заявлению работника выплачивается ему путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работника.

1.10. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 21-го числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 6-го числа месяца, следующего за расчетным (за вторую половину месяца). При совпадении дня

выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.11. При увольнении работника заработная плата за текущий месяц выплачивается одновременно с компенсацией за неиспользованный отпуск (при наличии) в день увольнения.

1.12. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается работникам в сумме оклада (тарифной ставки) за отработанное время, надбавок за отработанное время (надбавки за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за квалификацию и выслугу лет), доплаты до МРОТ, исчисленной пропорционально отработанному времени, за минусом удержаний (НДФЛ), приходящихся на сумму заработной платы за первую половину месяца.

1.13. 6-го числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы) каждому сотруднику выдается расчетный листок, в котором отражаются все составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, иные начисления, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. При прекращении трудового договора расчетный листок выдается в день увольнения.

1.14. Оплата отпуска работника производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

1.15. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств местного бюджета и средств от иной приносящей доход деятельности.

1.16. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением за счет средств местного бюджета (в пределах выделенных средств местного бюджета) и средств от иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей

и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением Администрации города шахты от 09.03.2022 №580 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты «Детская школа искусств».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	10 912
--	---------------------------------------	--------

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	концертмейстер	15 669
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	16 433
4-й квалификационный уровень	преподаватель	17 240

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (центр)	

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа		Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:	Библиотекарь	8 399

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: секретарь руководителя;	6 928
	2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством	7 276
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: специалист по кадрам	8 033
	2-й квалификационный уровень: бухгалтер; программист; экономист;	8 399
	3-й квалификационный уровень: бухгалтер	8 816

1	2	3
	5-й квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	9 718

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	5 175
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: оператор котельной	3-й квалификационный разряд	5 796
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	6 153

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: слесарь-электрик по ремонт электрооборудования	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	6 883

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
специалист по закупкам; специалист по охране труда	8 003

2.3.6. Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по профессиям рабочих культуры приведены в таблице №8

Таблица №8

**Минимальные размеры ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным группам по
профессиям рабочих культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3	4
ПКГ «Профессии	1-й		Настройщик

рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	квалификационный уровень: 5-й квалификационный разряд	6 508	пианино и роялей 4-8-го разрядов ЕТКС
--	--	-------	---------------------------------------

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в

постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования,	до 20

1	2	3
	утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 25
3.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
4.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
5.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20

Примечание к таблице № 9.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются приказом директора учреждения с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 5 таблицы 9 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения (субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств от приносящей доход деятельности).

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением о порядке распределения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств», утвержденным по МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств».

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» для установления надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – департаментом Культуры, в соответствии с утвержденным им порядком;

- работникам учреждения – приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы).

Порядок действия комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) определяется положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» (приложение №2).

Надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена на месяц, квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год (средств субсидий на выполнение муниципального задания, средств от иной приносящей доход деятельности).

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем

учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет	10 15

1	2	3
	свыше 15 лет Директор; Заместитель директора по административно-хозяйственной работе; Заместитель директора по организационно-массовой (просветительской) работе; Заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Заместитель директора по методической работе; Главный бухгалтер; Преподаватель; Концертмейстер; педагог-психолог; диспетчер образовательного учреждения; заведующий структурным подразделением	20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входящих в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.6.1. Решение о выплате премии по итогам работы и ее размерах принимается приказом директора учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы).

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» для установления премии по итогам работы

приведены в приложении №3, приложении №5 к настоящему Положению.

Порядок действия комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) определяется положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» (приложение №2).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

Размер премии максимальным размером не ограничен.

4.6.2. Выплата премий осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год (средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств от приносящей доход деятельности).

Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.6.3. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.4. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном департаментом, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Таблица №11.

Должности, по которым в учреждении устанавливается надбавка за квалификацию

№ п/п	Наименование должности
1.	Преподаватель
2.	Концертмейстер
3.	Педагог-психолог

4.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный»	до 30

1	2	3
	при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.11. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках

основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 13.

Таблица № 13

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29 885
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	27 174
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	24 704

Примечание к таблице № 13.

Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей,

учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается департаментом.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Таблица №14

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	26 897
2	Заместитель директора по методической работе	26 897
3	Заместитель директора по организационно-массовой (просветительской) работе	26 897
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	26 897
5	Главный бухгалтер	26 897

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном департаментом.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном департаментом.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению департамента с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

5.6. В соответствии с п.2.3. Порядка осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств», утвержденным приказом Департамента культуры города Шахты от 10.03.2022 №41, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество

выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» для установления надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – департаментом в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы).

Порядок действия комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) определяется положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» (приложение №2).

Надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена на месяц, квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год (средств субсидий на выполнение муниципального задания, средств от иной приносящей доход деятельности).

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

5.7. В соответствии с п.2.5. Порядка осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств», утвержденным приказом Департамента культуры города Шахты от 10.03.2022 №41, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» для установления премии по итогам работы приведены в приложении №5 к настоящему Положению.

Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» (приложение №2). Премирование может производиться

ежемесячно по итогам работы за квартал, предшествующий назначению премии, либо по итогам работы за истекший месяц.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению департамента в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Шахты.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением департамента.

5.8. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется департаментом, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.9. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы

соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.9.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 14.

Таблица № 14

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
От 101 до 200	5,0

5.9.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.9.3. По решению департамента руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.9.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.9.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий
оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы

определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду

с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из

расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы

на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено департаментом.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 2 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – департаментом, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты
«Детская школа искусств» для установления надбавки за качество
выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы)

№ п/п	Показатели эффективности	Размер надбавки, %
1.	Высокий уровень профессиональной подготовленности (наличие высшего профессионального образования, курсов повышения квалификации)	до 20
2.	Оперативное освоение и использование в работе специальных программных продуктов.	до 50
3.	Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	до 30
4.	Достоверность и своевременность предоставления информации различным пользователям	до 50
5.	Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	до 50
6.	Максимальный размер	до 200

**Положение о комиссии
по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за
интенсивность и высокие результаты работы) сотрудникам
МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящим Положением определяет основания и порядок деятельности комиссии по распределению следующих стимулирующих выплат работникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» (далее – Комиссия):

- Надбавка за качество выполняемых работ;
- Премии по итогам работы.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым Кодексом РФ, постановлением Администрации города Шахты № 2653 от 17.08.2022 г. «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты «Детская школа искусств», подведомственного Департаменту культуры города Шахты и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Шахты «Детская школа искусств».

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Положение о комиссии предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств».

1.5. Состав Комиссии утверждается приказом директора МБУ ДО г.Шахты «Школа искусств» в количестве не менее 5 человек.

1.6. В состав Комиссии входят представители АУП, представители профсоюзной организации, представители трудового коллектива МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств».

1.7. Комиссию возглавляет председатель – директор МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств».

Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии.

1.8. Решение принимается большинством голосов от присутствующих на заседании. Комиссия правомочна принимать решение при участии в заседании не менее 3-х человек.

2. Основные функции Комиссии

2.1. Комиссия осуществляет следующие функции:

- осуществляет оценку эффективности деятельности сотрудников МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств», получателей выплат стимулирующего характера с указанием размеров выплат.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

3.2. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

3.3. Секретарь Комиссии:

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

3.4. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают свое мнение;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- подписывают протокол Комиссии.

3.5. Член Комиссии обязан принимать участие в ее работе.

3.6. Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении места работы или должности;

3.7. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3.8. Заседания комиссии проводятся ежемесячно, ежеквартально, разово при наличии экономии ФОТ.

3.9. Ход заседания комиссии протоколируется. Протокол подписывается всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4. Порядок принятия решений по установлению стимулирующих выплат.

4.1. Представление (Приложение №1, Приложение №2 к настоящему Положению) для установления стимулирующих выплат в Комиссию по распределению стимулирующих выплат (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) работникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» направляет непосредственный руководитель работника.

4.2. Директор МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.3. В случае несогласия сотрудника МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» с решением Комиссии, сотрудник имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных настоящим положением. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.4. Комиссия обязана принять, в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление сотрудника и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии).

4.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных настоящим положением или технической ошибки, повлекших ошибочную оценку деятельности сотрудника МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств», Комиссия и директор МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» принимают меры для исправления ошибочного решения.

5. Порядок вступления в силу и срок действия настоящего положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения директором МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств» и действует до принятия нового.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

в комиссию по распределению стимулирующих выплат
(за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы)
сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»

для установления надбавки за качество выполняемых работ
на период _____

Наименование должности

ФИО сотрудника

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов	Оценка работы сотрудника (в баллах)
1.			
2.			
3.			
4.			
Итого:			

Оценил

(должность)

(ФИО)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

в комиссию по распределению стимулирующих выплат
(за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы)
сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»
(заместителям директора, главному бухгалтеру)

для установления премии по итогам работы

за _____ 202__ г.
(месяц)

Наименование должности

ФИО сотрудника

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов	Оценка работы сотрудника (в баллах)
1.			
2.			
3.			
4.			
Итого:			

Оценил

(должность)

(ФИО)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

в комиссию по распределению стимулирующих выплат
(за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы)
сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»
(заместителям директора, главному бухгалтеру)

для установления премии на _____ 202__ г.
по итогам работы
за _____ 202__ г.
(период)

Наименование должности

ФИО сотрудника

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов	Оценка работы сотрудника (в баллах)
1.			
2.			
3.			
4.			
Итого:			

Оценил

(должность)

(ФИО)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

в комиссию по распределению стимулирующих выплат
(за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы)
сотрудникам МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»
(за исключением заместителей директора, главного бухгалтера)

для установления премии по итогам работы
за _____ 202__ г.
(месяц)

Наименование должности

ФИО сотрудника

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов	Оценка работы сотрудника (в баллах)
1.			
2.			
3.			
4.			
Итого:			

Оценил

(должность)

(ФИО)

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты
«Детская школа искусств» (за исключением главного бухгалтера и
заместителей директора) для установления премии по итогам работы

Заместитель главного бухгалтера

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по соответствующему направлению за отчетный период	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение поручений директора, главного бухгалтера)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Заведующий структурным подразделением

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Выполнение плана доходов от иной приносящей доход деятельности СП	1
2.	Увеличение количества детей, обучающихся в СП на платной основе по сравнению с прошлым отчетным периодом свыше 10%	1
3.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения (отсутствие роста потребления ТЭР в сравнении с аналогичным периодом прошлого года)	1
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение поручений (приказов) директора, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности)	1
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Бухгалтер

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Соблюдение сроков предоставления информации (отчетности)	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение поручений главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Диспетчер образовательного учреждения

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Организация образовательного процесса в соответствии с образовательными программами	1
2.	Результативность оперативного контроля и корректировки расписания учебных занятий	1
3.	Эффективность и рациональность использования информационно-технического, учебно-методического оборудования и учебных помещений	1
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение поручений директора, отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя)	1
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Секретарь руководителя

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Умение решать сразу несколько задач	1
2.	Обеспечение своевременной обработки поступающей и отправляемой документации	2
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение поручений директора, отсутствие замечаний со стороны директора)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Специалист по кадрам

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Умение решать сразу несколько задач	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение работ по поручению директора, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Специалист по закупкам

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Высокий уровень самоорганизации и аналитические способности	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение работ по поручению директора, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		Итого:

Экономист

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Высокий уровень самоорганизации и аналитические способности	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение работ по поручению директора, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Специалист по охране труда

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Регулярность проведения проверок по выполнению требований охраны труда в структурных подразделениях учреждения	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (в том числе выполнение работ по поручению директора, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Заведующий хозяйством

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам различных контрольных мероприятий	2
2.	Отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей	1
3.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения (отсутствие роста потребления ТЭР в сравнении с аналогичным периодом прошлого года)	1
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

Преподаватель, педагог-психолог, концертмейстер

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Постоянный интерес к научно-методическим инновациям	1
2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения	2
3.	Профессиональная компетентность	1
4.	Профессиональные манеры, соблюдение делового этикета в общении с учащимися, коллегами, родителями учащихся (соблюдение субординации, правильная лексика)	1
Итого:		5

Программист, Библиотекарь, Настройщик пианино и роялей, Уборщик служебных помещений, Гардеробщик, Оператор котельной, Дворник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь-сантехник, Вахтер, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

№ п/п	Наименование критериев	Кол-во баллов
1.	Выполнение отдельных поручений, работа, не требующая специальных навыков, в случае отсутствия профильного специалиста (заболевание, отпуск, иное). Помощь в текущем ремонте помещений, генеральных уборках. Активное участие в мероприятиях, обусловленных поручениями со стороны непосредственного руководителя	3
2.	Отсутствие фактов нарушений норм охраны труда и техники безопасности (санитарно-гигиенических норм содержания помещений, территорий)	1
3.	Соблюдение трудовой дисциплины	1
Итого:		5

5 баллов – от 200 % должностного оклада;

4 балла – до 200 % должностного оклада;

3 балла – до 150 % должностного оклада;

2 балла – до 100% должностного оклада;

1 балл – 0%

Приложение № 4 к
Положению об оплате труда
работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования города Шахты «Детская школа искусств»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала
МБУ ДО г.Шахты «Детская школа искусств»

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

1. директор;
2. заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. заместитель директора по методической работе;
4. заместитель директора по организационно-массовой (просветительской) работе;
5. заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
6. главный бухгалтер;
7. заместитель главного бухгалтера;
8. заведующий структурного подразделения;
9. заведующий хозяйством;
10. бухгалтер;
11. экономист;
12. программист;
13. специалист по охране труда;
14. специалист по кадрам;
15. специалист по закупкам;
16. секретарь руководителя.

Показатели эффективности деятельности работников МБУ ДО г.Шахты
«Детская школа искусств» для установления премии по итогам работы
Заместителям директора и главному бухгалтеру

Заместитель директора по организационно-массовой (просветительской)
работе

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1.	Реализация программы «Пушкинская карта»	1
2.	Сохранность контингента по ПДОУ	1
3.	Отсутствие просроченной задолженности по оплате ПДОУ	2
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
Итого:		5

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1.	Сохранность контингента не менее 95%	1
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
Итого:		5

Заместитель директора по методической работе

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1.	Развитие кадрового потенциала (повышение квалификации сотрудниками)	1
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
Итого:		5

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1.	Обеспечение соблюдения лимитов потребления энергоресурсов	2
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
Итого:		5

Главный бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
1.	Исполнение Указов Президента РФ (повышение заработной платы педагогическим работникам)	2
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
Итого:		5

5 баллов – 200 % должностного оклада;

4 балла – 150 % должностного оклада;

3 балла 100 % должностного оклада;

2 балла – 50% должностного оклада;