

СОГЛАСОВАНО:

Начальник МКУ Управление по
культуре, физкультуре и делам молодежи
Лебяжского муниципального округа
Кировской области


Е.А. Новгородцева

«26» марта 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора МБУДО
«Детская школа искусств пгт.
Лебяжье Кировской области»
от «26» марта 2025 г. №6


О.В. Митянина

«26» марта 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ПГТ ЛЕБЯЖЬЕ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ»
с изменениями от 01.03.2025 г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств пгт. Лебяжье Кировской области» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями администрации Лебяжского муниципального округа Кировской области от 03.03.2022 № 133 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Лебяжский муниципальный округ Кировской области», от 03.03.2022 № 134 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Лебяжского муниципального округа», Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению по культуре, физкультуре и делам молодежи администрации Лебяжского муниципального округа Кировской области от 11.04.2022 Приказ № 32

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств пгт. Лебяжье Кировской области» (далее – Учреждение) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников,

1.3. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

«Минимальные размеры окладов» (должностных окладов), ставок заработной платы» - устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к соответствующей профессиональной квалификационной группе.

«Профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение включает в себя:

1. Общие положения
2. Порядок и условия оплаты труда работников
3. Выплаты компенсационного характера
4. Выплаты стимулирующего характера
5. Другие вопросы оплаты труда

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности работников образования:

2.1.1. Профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

2.1.2. Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных Учреждений, согласно приложению №1,2.

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

2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.3. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Минимальные размеры окладов установлены на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационный уровень - преподаватель	15 391 рубля;
--	------------------

2.5. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Минимальные размеры окладов установлены на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных общепрофессиональных профессий рабочих»:

профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по обслуживанию помещений.	5509рублей
---	------------

2.5.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания Учреждения, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям Учреждения по направлениям деятельности.

2.5.3. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем Учреждения по согласованию с ГРБС.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом

Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, согласно приложению № 2 Настоящего положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.3. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Размеры компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада).

3.5. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие установление выплаты) конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

3.6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.6.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.6.2.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6.2.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, привлекавшегося к работе в выходной и нерабочий праздничный день, по его письменному согласию может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.6.2.6. Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях результативности и качества труда в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных субсидий, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются локальным актом ГРБС.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера

выплаты определяются Настоящим положением об оплате труда работников Учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие квалификационной категории (классности);

за наличие ученой степени и почетного звания;

за работу в Учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

4.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

4.2.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

4.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

4.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), а понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в образовательных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

4.2.2. Выплата за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается всем работникам, занимающим должности работников образования, предусматривающие наличие квалификационных категорий, в виде повышающего коэффициента, с целью стимулировании работников к

качественному выполнению трудовых функций путем повышения профессиональной подготовки и компетентности. Выплата устанавливается на время действия квалификационной категории и производится со дня присвоения квалификационной категории.

4.2.2.1. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии в соответствии с действующим законодательством.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	5 %
Первая квалификационная категория	10 %
Высшая квалификационная категория	15 %

4.2.3. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

4.2.3.1. Выплата за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, отрасли «Культура» и «Образование», входящие в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», «Заслуженный учитель» устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

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

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Рекомендуемые выплаты
«Заслуженный работник культуры»	30 %
«Заслуженный учитель»	30 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	25%

4.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты.

Надбавки по установлению переменных стимулирующих выплат устанавливаются ГРБС.

4.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

4.3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 3.

4.3.1.2. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

4.3.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

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

4.3.1.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, его размерах принимается на основании решения комиссии ГРБС.

4.3.1.6.

Установление персонального повышающего коэффициента осуществляется путем сложения всех показателей эффективности:

Показатель эффективности	Размер персонального повышающего коэффициента
Уровень профессиональной подготовки работника	1
Сложность и важность выполняемой работы	0,5
Степень самостоятельности работника	0,5

Ответственность при выполнении поставленных задач	1
---	---

4.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

При установлении выплат учитываются:

- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

Показатели и конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты принимается на основании решения комиссии, созданной при управлении по культуре, физкультуре и делам молодежи. Решение принимается на основании письменного доклада руководителя Учреждения, предоставленного на каждого работника Учреждения.

Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется путем сложения всех показателей эффективности:

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 45% от должностного оклада.

При снижении показателей работы размер выплаты может быть снижен, а в случае нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения должностных обязанностей полностью отменен.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников Учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Критерии эффективности деятельности работников МБОУ ДО "Детская школа искусств пгт Лебяжье Кировской области":

Преподаватель, концертмейстер.

Наименование показателя деятельности	Значимость (% от должностного оклада)	Критерии эффективности деятельности (коэффициент к показателю значимости)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты		
Сохранность контингента (без учета отчисления учащихся по независимым от преподавателя причинам: состояние здоровья, переезд)	5	Сохранность 100% - 5; уменьшение численности - 0
Качественная подготовка и проведение мероприятий. Личное профессиональное участие преподавателей в конкурсах различных уровней, концертах, иной творческой деятельности, в т.ч. совместной творческой деятельности учреждения	10	Выполнение запланированных показателей - 10; выполнение от 75% - 7; выполнение от 50% - 5; выполнение от 25% - 2; невыполнение - 0
Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, участие в составе жюри. Своевременное повышение квалификации	10	Выполнение запланированных показателей - 10; выполнение от 50% - 5; невыполнение - 0
Соблюдение порядка работы с документами, сроков, порядка и качества представления статистической и плановой отчетности, запрашиваемой информации	10	Отсутствие нарушений - 10; единичные нарушения - 5; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Выплаты за качество выполняемых работ		
Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний к деятельности сотрудника со стороны граждан, общественных организаций, юридических лиц, руководителя учреждения	4	Отсутствие нарушений - 4; единичные нарушения - 2; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Отсутствие фактов нарушения должностных обязанностей и трудовой дисциплины	4	Отсутствие нарушений - 4; единичные нарушения - 2; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Итого	43%	

4.2. Методист.

Наименование показателя деятельности	Значимость (% от должностного оклада)	Критерии эффективности деятельности (коэффициент к показателю значимости)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты		
Качественная разработка учебно-методического комплекса для осуществления образовательного процесса школы. Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.д. Методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства (музыкальных конкурсов)	8	Отсутствие нарушений - 8; единичные нарушения - 5; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий. Подготовка документов, планов, отчетов ДШИ	7	Отсутствие нарушений - 7; единичные нарушения - 5; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса. Разработка положений о конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	7	Отсутствие нарушений - 7; единичные нарушения - 5; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, подготовка и публикация статей, пресс-релизов в различных СМИ, на официальном сайте учреждения, в социальных сетях	7	Выполнение запланированных показателей - 7; от 90% - 5, от 80% - 3; ниже 80% - 0
Соблюдение порядка работы с документами, сроков, порядка и качества представления статистической и плановой отчетности, запрашиваемой информации	7	Отсутствие нарушений - 7; единичные нарушения - 5; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Выплаты за качество выполняемых работ		
Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний к деятельности сотрудника со стороны граждан, общественных организаций, юридических лиц, руководителя учреждения	4	Отсутствие нарушений - 4; единичные нарушения - 2; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Отсутствие фактов нарушения должностных обязанностей и трудовой дисциплины	4	Отсутствие нарушений - 4; единичные нарушения - 2; систематичность нарушений (2 и более) - 0
Итого	44%	

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;
- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительной работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых Учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;
- качественной подготовке и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- открытости и доступности информации об учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности утверждаются локальным нормативным актам ГРБС.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ - до 35% от должностного оклада.

4.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Премирование осуществляется по решению Комиссии, созданной при управлении культуры, физкультуры и делам молодежи в пределах ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартал, полугодия, девяти месяцев, года);

Премияльные выплаты устанавливаются работникам учреждения и могут составлять до 50% от должностного оклада работника:

- По итогам успешной работы за отчетный период - до 10%;
- За выполнение дополнительного объема работ - до 5%;
- За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных работ, разовых заданий руководителя - до 5%;
- За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности - до 5%;
- Рост объема предоставляемых услуг - до 10%;
- Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы - до 10%;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 5%.

Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем Учреждений.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работнику, получившему дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Основания для лишения и снижения размеров премий:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения трудовой или производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных и нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации;
- наличия претензий, жалоб клиентов и партнеров;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

Работникам учреждения могут производиться единовременные премиальные выплаты в размере, не превышающей 50% от должного оклада работника в год, в следующих случаях:

- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.
- в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.
- в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента РФ за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду;
- при награждении работника в установленном порядке Почетной грамотой департамента культуры Кировской области.

Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников Учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1 Штатное расписание Учреждения разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения, проверяется специалистом бухгалтерии управления по культуре, физкультуре и делам молодёжи, согласовывается начальником управления по культуре, физкультуре и делам молодёжи.

Утвержденное штатное расписание предоставляется ГРБС и финансовое управление администрации Лебяжского муниципального округа.

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

Кандидатуры, претендующие на замещение должностей руководящего состава, ведущего звена согласовываются с ГРБС.

5.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий Учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

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

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

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. В штатное расписание Учреждения могут быть включены профессии рабочих и должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, а также любой другой сферы деятельности с установлением должностного оклада, рекомендуемого Примерным положением об оплате труда работников Учреждений, подведомственных ГРБС.

5.9. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

5.10. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

5.11. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств бюджета муниципального округа, а также средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

5.12. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

5.13. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.14. Работникам Учреждения может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Условия и размеры предоставления материальной помощи на основании письменного заявления работника:

- смерть сотрудника и его близких родственников в размере 50% от оклада;
- рождение ребенка в размере 50% от оклада;
- несчастный случай в размере 50% от оклада.

5.15. В целях поощрения работников Учреждения, замещающих должности работников образования, за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад, ставку заработной платы. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в виде надбавок в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Работникам, выполнявшим преподавательскую работу в объеме большем или меньшем нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

5.16. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя с обязательным включением в условия трудового договора с руководителем.

5.17. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных Учреждений. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта, установлена норма часов учебной (преподавательской) работы: 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п. 2.8.1 Приложения N 1 к Приказу N 1601). Приведенная норма времени установлена только для выполнения преподавателем педагогической работы, связанной с учебной работой. Последняя выражается в фактическом объеме учебной нагрузки, которая, в свою очередь, оговаривается в трудовом договоре преподавателя (ч. 6 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ», п. 2.1 Приложения к Приказу N 536, пп. 1.1, 1.4 Приложения N 2 к Приказу N 1601).

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

5.19. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.20. Учреждение самостоятельно разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Проверено: экономист- бухгалтер _____ Н.С. Бахтина

Приложение № 1
К Положению

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ,
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
 2. Выплаты за качество выполняемых работ.
 3. Выплаты за стаж непрерывной работы.
 4. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).
 5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.
 6. Премияльные выплаты.
 7. Персональный повышающий коэффициент к окладу.
 8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.
- _____

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ,
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
 2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
 3. Выплаты при совмещении профессий (должностей).
 4. Выплаты за расширение зон обслуживания.
 5. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
 6. Выплаты за сверхурочную работу.
 7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 8. Выплаты за работу в ночное время.
 9. Выплаты за особые условия труда.
-