

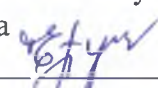
Приложение № 2
к коллективному договору
№ 432 от 14.05.2026

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель ТК

МБУ ДО «ДШИ»

Назаровского муниципального
округа

 Пушкина Е.А.

« 01 » 04 2026г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО «ДШИ»

Назаровского муниципального округа

 В. Перепелко

2026г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств»
Назаровского муниципального округа
Красноярского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Назаровского муниципального округа (далее – Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Уставом Назаровского муниципального округа, постановлением администрации Назаровского муниципального округа от 27.01.2026 № 23-п «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Назаровского муниципального округа», постановлением администрации Назаровского муниципального округа от 05.02.2026 № 59-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений в области культуры, подведомственных управлению культуры администрации Назаровского муниципального округа Красноярского края» и устанавливает системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Назаровского муниципального округа (далее – работников учреждения), финансируемых за счет средств бюджета Назаровского муниципального округа.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Назаровского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда, по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением о бюджете Назаровского муниципального округа.

1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре соглашения, локальных нормативных актах учреждения.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться с учетом увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, либо превышающий размер специальной краевой выплаты.

2.5. Оплата труда педагогических работников за фактический объем

учебной нагрузки, применение повышений за квалификационные категории и иных надбавок осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Назаровского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится

на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест (по итогам проведения специальной оценки условий труда).

3.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников

учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно.

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы.

Размер выплаты конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово - хозяйственной деятельности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на

месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.7. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ принимает специально созданная в учреждении комиссия. Протокол заседания комиссии направляется руководителю учреждения. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.8. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

4.9. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 раздела 4.

Персональная выплата, именуемая краевой выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (учреждения).

4.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты, размер заработной платы устанавливается в соответствии с размером, установленным в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника, рассчитанной с учетом предусмотренных пунктом 4.1 настоящего раздела выплат, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально

отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, работника учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Специальная краевая выплата не устанавливается в случае установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с пунктом 2.4. раздела 2 настоящего Положения.

Максимальный размер специальной краевой выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и работнику учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (4655 \text{ руб.} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.12. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.12.1. За квалификационную категорию:

4.12.1.1. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при наличии высшей квалификационной категории - 20%;

при наличии первой квалификационной категории - 15%.

4.12.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первый класс - 25%;

второй класс - 10%.

4.12.3. За опыт работы работникам учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в

процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный".

4.12.4. За сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.12.5. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными учреждениями культуры) осуществляется персональная выплата в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.13. Выплаты по итогам работы производятся работникам учреждения в размере до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по критериям, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

При установлении размера выплаты по итогам работы для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение отчетного периода, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с

бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

В случае установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения в соответствии с пунктом 2.4. раздела 2 настоящего Положения количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения, может быть установлено ниже значений предусмотренных приложением 3 к настоящему Положению, при этом такое значение не должно составлять менее 1.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается управлением культуры администрации Назаровского муниципального округа, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и перечнем должностей,

профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.6. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителя определяются согласно разделу 3 настоящего Положения.

6.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения, его заместителя определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, его заместителя производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.10. Руководителю учреждения, его заместителю в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.10.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160% от оклада (должностного оклада).

6.10.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120% от оклада (должностного оклада).

6.11. Персональные выплаты устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю:

за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.12. Выплаты по итогам работы производятся руководителю учреждения, его заместителю в размере до 300 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по критериям, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы устанавливаются руководителю учреждения в пределах средств, предусмотренных предельным количеством должностных окладов, подлежащих централизации, в год, заместителю руководителя, - предельным размером не ограничиваются.

6.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.14. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется в приложении 8 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.15. Руководителю учреждения, его заместителю может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается распоряжением администрации Назаровского муниципального округа.

6.17. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя.

6.17.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

6.17.2. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Назаровского муниципального округа, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

7. Расходные обязательства

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством Назаровского муниципального округа.

8. Заключительные и переходные положения

8.1. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда, определенными настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующего коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов учреждения, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

8.3. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

8.4. Настоящее Положение вступает в силу с 01 апреля 2026 года.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ» Назаровского муниципального округа

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии <u>ведущего звена</u> "	
<i>Художник-декоратор</i>	7705,00
<i>библиотекарь</i>	7705,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
2 квалификационный уровень <i>механик по обслуживанию звуковой техники</i>	4943,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"	
2 квалификационный уровень <i>концертмейстер</i>	7157,00
3 квалификационный уровень <i>методист</i>	8554,00
4 квалификационный уровень <i>преподаватель</i>	8912,00

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по **общеотраслевым** должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N **247н** "Об утверждении профессиональных квалификационных групп **общеотраслевых** должностей руководителей, специалистов и служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень <i>секретарь</i>	4053,00
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень <i>инспектор по кадрам</i>	4498,00

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям **общеотраслевых** профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N **248н** "Об утверждении профессиональных квалификационных групп **общеотраслевых** профессий рабочих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	

1 квалификационный уровень <i>уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), гардеробщик.</i>	3481,00
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень <i>водитель автомобиля</i>	4053,00
2 квалификационный уровень <i>слесарь-сантехник, электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию</i>	4943,00

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не включенным в ПКГ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Настройщик пианино и роялей, выполняющий важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</i>	6542,00

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не включенным в ПКГ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Столяр</i>	6542,00
<i>Специалист по охране труда</i>	4 943,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ»
Назаровского муниципального округа

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА **ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ**, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование критерия результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Инициация деленного за направлением учреждения руководители, артмейстеры, художники)	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению. - Работа по проектам: подготовка обучающихся к концертным мероприятиям и конкурсам различного уровня	15-25
	Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения. - Информационная работа с обучающимися по посещению культурных мероприятий с применением возможностей проекта «Пушкинская карта»	15-25
	Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением. - Применение различных форм ИКТ (презентации, интернет – ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)	15-25
	Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения. - Подготовка и проведение внутри-школьных и общешкольных мероприятий - Классные часы и концерты классов	15-25
	Превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными. - Участие в выездных концертных мероприятиях (Д/сады, СОШ) - Участие в городских мероприятиях (МВЦ, ДК «Угольщик»)	15-25

Замечание. Критерии для установления выплаты за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА *ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ* РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда преподаватели, концертмейстеры, инструменталисты	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение. - Заседания отделений; - Методическая работа (сообщения, открытые уроки в школе).	15-40
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных). - Работа про проектам: подготовка к конкурсам различного уровня и концертным выступлениям преподавателей.	15-40
Высокие результаты преподаватели, концертмейстеры, инструменталисты	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы. - Участие в мастер – классах различного уровня подготовка и участие в зональных методических объединениях (сообщения, презентации, методические пособия и т.д.); - Работа с сайтом ДШИ.	25-50
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения. - Выступления на конференциях, семинарах зонального и краевого уровня; - Участие обучающихся в интенсивных школах для одаренных детей, мастер – классах краевого уровня.	25-65
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ - Участие преподавателей, концертмейстеров в конкурсных мероприятиях, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение; - Достижения обучающихся, преподавателей, концертмейстеров в конкурсах различных уровней (при наличии подтверждающих документов).	25-65

Примечание. Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и изменяться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Педагогические работники: преподаватели, инструкторы-методисты, кураторы (курсовые мастера)	Уровень успеваемости обучающихся (по итогам предыдущей четверти)	Успеваемость (допуск к экзамену) – 100% - Успеваемость обучающихся в промежуточных аттестациях (технические зачеты, академические концерты, контрольные уроки по предметам теоретического цикла); - Высокий уровень сдачи выпускных экзаменов; - Высокий уровень качества успеваемости за учебный год; - Наличие поступивших в ССУЗы и ВУЗы.	20-40
		Повышение успеваемости в сравнении с предыдущей четвертью - По итогам четверти.	7,5-15
	Качество подготовки обучающихся (за отчетный период)	Качество знаний не менее 30 % (по результатам промежуточной аттестации) - Ежемесячно.	9,5-20
		Наличие лауреатов конкурсных мероприятий (по результатам творческой) -По итогам четверти, полугодия, года.	7,5-15
Методист			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (за отчетный период	Отсутствие замечаний	15-20

Замечание. Критерии для установления выплаты за качество работы могут конкретизироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА *КАЧЕСТВО* ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
<u>Специалисты:</u>			
Директор по кадрам	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	В полном объеме, в установленный срок и без зафиксированных замечаний	10-20
	Ведение учета личного состава учреждения, контроль за соблюдением трудовой дисциплины в учреждении	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
Инженер-экономист	Отсутствие замечаний на качество выполненных работ со стороны администрации учреждения	0 – замечаний	20-40
Специалист по труду	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (за отчетный период)	Отсутствие замечаний на качество выполненных работ со стороны администрации учреждения	20-40
<u>Технические исполнители:</u>			
Секретарь, слесарь-ремонтник по газовым сетям и оборудованию, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, сварщик, слесарь по ремонту и настройке музыкальных инструментов и роялей, слесарь-монтажник, слесарь-механик по обслуживанию бытовой техники).	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20-40
<u>Рабочие и МОП:</u>			
Рабочий служебных помещений, дворник, свободный рабочий, рабочий по комплекс-	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого	20-40

...обслуживанию и ...здания, ...ар).		процесса	20-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	
...деробщик, ...ож(вахтер)	Обеспечение сохранности материальных ценностей, соблюдение правил и норм пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие случаев краж, порчи имущества, зафиксированных нарушений требований техники безопасности и пожарной безопасности	30-40

Библиотекарь

...библиотекарь	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (за отчетный период)	Достижение установленных показателей результатов труда	20-40
	Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (за отчетный период)	Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	20-40
	Качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (за отчетный период)	Использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20-40

Замечание. Критерии для установления выплаты за качество работы могут конкретизироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников МБУ
ДО «ДШИ» Назаровского муниципального округа

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

№ п\п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок зарплатной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные учреждения, подведомственные управлению культуры администрации Назаровского муниципального округа				
1.2	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Назаровского муниципального округа	1,3-1,6	1,2-1,3	1,1-1,2	1,0-1,1

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ» Назаровского муниципального округа

1. Показатели для отнесения учреждения, подведомственных управлению культуры администрации Назаровского муниципального округа к группе по оплате труда руководителей учреждений

1.1 . Учреждения дополнительного образования детей

Тип(вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
	I	II	III	IV
Учреждения дополнительного образования детей	<u>свыше 500</u>	от 351 до 500	от 201 до 350	До 200

Для определения объема деятельности учреждения дополнительного образования детей при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся всех форм обучения (списочный состав)	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
2	Количество работников в учреждении дополнительного образования	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		Дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие специально оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе классов (хореографические классы, кабинеты звукозаписи и технических средств обучения, и др.)	За каждый класс	до 10, но не более 20 суммарно
4	Наличие специально оборудованных хранилищ музыкальных инструментов, методического фонда	За каждый вид	до 10, но не более 20 суммарно
5	Наличие специально оборудованных мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов	За каждую мастерскую	до 10, но не более 20 суммарно
6	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного		

	зала (в зависимости от его состояния и степени использования), специализированных классов, кабинетов, мастерских в соответствии с профессиональными требованиями	За каждый зал	до 15, но не более 20 суммарно
7	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки (в зависимости от состояния фонда и степени использования)	За каждую библиотеку	до 15
8	Наличие на балансе учреждения дополнительного образования музыкальных инструментов, софитов.	За каждый предмет (единицу учета)	5, но не более 20 суммарно
9	Размещение учреждения дополнительного образования в нескольких обособленных зданиях	За каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20 суммарно
10	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения дополнительного образования	За каждую единицу	до 3, не более 20
11	Реализация дополнительных общеобразовательных программ художественно-эстетической направленности по максимальному перечню специализаций	25 и более специализаций	до 20
12	Наличие в структуре школы искусств отделения по видам искусств	За каждое отделение	5
13	Наличие в учреждении дополнительного образования стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 10 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	За каждый коллектив	до 5, но не более 20 суммарно
14	Количество обучающихся на отделениях в группах самокупаемости, в дошкольных и подготовительных группах	Из расчета на каждого обучающегося	0,5, но не более 20 суммарно
15	Количество обучающихся, поступивших в профильные ССУЗы, ВУЗы за последние 2 года (после окончания данного учреждения дополнительного образования)	За каждого обучающегося	1, но не более 20 суммарно
16	Участие обучающихся, творческих коллективов учреждения дополнительного образования (дуэты, трио, квартеты и др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках и т.п. зонального уровня за последний год	За каждого обучающегося	1, но не более 20 суммарно
17	Участие обучающихся, творческих коллективов учреждения дополнительного образования (дуэты, трио, квартеты и др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках и т.п. городского уровня	За каждого обучающегося	3, но не более 20 суммарно

18	Участие обучающихся, творческих коллективов учреждения дополнительного образования (дуэты, трио, квартеты и др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках и т.п. республиканского уровня	За каждого обучающегося	5, но не более 20 суммарно
19	Участие обучающихся, творческих коллективов учреждения дополнительного образования (дуэты, трио, квартеты и др.) в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.п. международного уровня	За каждого обучающегося	10, но не более 20 суммарно
20	Работа учреждения дополнительного образования в режиме 2-сменности (начало занятий не позднее 10.00, окончание занятий не ранее 19.30)	-	20

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ» Назаровского муниципального округа

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала для определения
размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где:

SUM - знак суммы;

ДО_{ср.} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ» Назаровского муниципального округа

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
НАЗАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, ОТНОСИМЫХ К
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Вид экономической деятельности, тип учреждений	Должности, профессии работников
Вид экономической деятельности - "Образование" Тип учреждения - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования, «Детская школа искусств» Назаровского муниципального округа	Преподаватель

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ» Назаровского муниципального округа

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Руководитель учреждения

Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, %
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>		
<i>сложность организации и управления учреждением</i>	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
	отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
	выполнение показателей результативности деятельности учреждения: 100% и более	до 50
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
<i>обеспечение безопасных условий в учреждении</i>	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50

<i>обеспечение качества предоставляемых услуг</i>	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
<i>эффективность реализуемой кадровой политики</i>	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 91 до 100%	до 20 от 21 до 30
<u>Заместитель руководителя</u>		
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>		
<i>сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения</i>	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
	выполнение показателей результативности деятельности учреждения: 100% и более	до 40
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
<i>стабильность функционирования курируемого направления</i>	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
	отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 30
	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 20
<i>обеспечение качества предоставляемых услуг</i>	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ» Назаровского муниципального округа

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений,
учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера
руководителей учреждений

№ п\п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1.	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» Назаровского муниципального округа	до 44,7