Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств им. Б.Н Молчанова»
(МБУ ДО «ДШИ»)

ПРИКАЗ

29.12.2023 **№ 138-п**

О внесении изменений в Положение
об оплате труда МБУ ДО «ДШИ»

На основании Распоряжения Комитета культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки № 71-Р от 29.12.2023 «О внесении изменений в распоряжение Комитета культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки» и руководствуясь статьями 135, 144 ТК РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести с 1 января 2024 года изменения в Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ» утвержденное приказом № 107-п от 03.07.2013 следующие изменения, изложив приложение в новой редакции к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

3. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора Вахрушева И.В.

Приложение
к приказу МБУ ДО «ДШИ»
от 29.12.2023 № 138-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22 сентября 2014 года № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки», постановлением Администрации города Дудинки от 18 мая 2012 года № 29 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки», распоряжением Комитета культуры, молодежной политики и спорта от 18 мая 2012года № 67-Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и применяется для определения заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова» (далее – ДШИ).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

-виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

-виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

-правила и условия выплат единовременной материальной помощи;

-условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ;

-размер средств, направляемых на оплату труда работников ДШИ, полученных от приносящей доход деятельности.

Положение имеет своей целью повышение результативности деятельности и усиление мотивации работников ДШИ.

1.3. Заработная плата работников ДШИ устанавливается в соответствии с настоящим Положением на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Заработная плата работников ДШИ состоит из окладов (должностных окладов) или ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Штатное расписание составляется ежегодно, с определением месячного размера оплаты труда, при учете настоящего Положения.

1.6. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – 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»:

– должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» 5 881 рубль;

– должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 8 575 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» 11559 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» 15 091 рубль.

2.2. 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»:

– профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 5 972 рубля;

– профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

1 квалификационный уровень 6 080 рублей;

2 квалификационный уровень 7 414 рублей;

3 квалификационный уровень 8 148 рублей;

4 квалификационный уровень 9 815 рублей.

2.3. 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень 4 053 рубля;

2 квалификационный уровень 4 276 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень 4 498 рублей;
2 квалификационный уровень 4 943 рубля;
3 квалификационный уровень 5 431 рубль;
4 квалификационный уровень 6 854 рубля;
5 квалификационный уровень 7 742 рубля;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень 4 943 рубля;
2 квалификационный уровень 5 431 рубль;
3 квалификационный уровень 5 961 рубль;
4 квалификационный уровень 7 167 рублей;
5 квалификационный уровень 8 367 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень 8 993 рубля;
2 квалификационный уровень 10 418 рублей;
3 квалификационный уровень 11 219 рублей.

2.4. 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень 3 481 рубль;
2 квалификационный уровень 3 649 рублей;

– должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень 4 053 рубля;
2 квалификационный уровень 4 943 рубля;
3 квалификационный уровень 5 431 рубль;
4 квалификационный уровень 6 542 рубля.

2.5. Размеры, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

– художественный руководитель 15 091 рубль;
– главный режиссер 15 901 рубль;
– заместитель директора творческого коллектива 12 074 рубля;
– светооператор 8 575 рублей.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

– главный инженер 10 418 рублей.

2.6.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность учреждения культуры, устанавливаются в следующем размере:

– кассир билетный 5 972 рубля;

– заведующий филиалом 16 828 рублей.

2.6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих учреждения дополнительного образования, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

– заведующий костюмерной 5 716 рублей;
– настройщик пианино и роялей 6 542 рубля;
– ведущий программист 7 167 рублей;
– библиотекарь 7 705 рублей;
– художник-модельер театрального костюма 7 743 рубля;
– дирижер 10 060 рублей.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям работников дополнительного образования детей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

– должности, отнесенные к ПГК «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» 4 496 рублей;

– должности, отнесенные к ПГК «Должности педагогических работников»:

1 квалификационный уровень 5 995 рублей;
2 квалификационный уровень 7 157 рублей;
3 квалификационный уровень 8 554 рубля;
4 квалификационный уровень 8 912 рублей;

– должности, отнесенные к ПГК «Должности руководителей структурных подразделений»:

1 квалификационный уровень 7 768 рублей;
2 квалификационный уровень 8 723 рубля;
3 квалификационный уровень 10 060 рублей.

2.8. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах:

– Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов, водители, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для проведения культурно-массовых мероприятий, настройщики пианино и роялей.

2.9.Оплата труда высококвалифицированных рабочих устанавливается ДШИ с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда высококвалифицированным рабочим является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

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

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

2.12. 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.

2.13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.13.1. Работникам учреждения, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

второй категории – на 5%;

2.13.2. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

при наличии второй квалификационной категории – на 10%.

2.13.3.Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.13. настоящего Положения об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ».

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ДШИ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- иные выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусматривают:

1) доплату за совмещение профессий (должностей);

2) доплату за расширение зон обслуживания;

3) доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4) доплату за работу в ночное время;

5) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, указанных в подпунктах 1, 2, 3 пункта 3.2, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.2.3. Работникам ДШИ, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работникам ДШИ, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников ДШИ устанавливаются районный коэффициент и 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.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам ДШИ производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. Работникам учреждений, проживших на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления города Дудинки, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка работникам).

Северная надбавка работникам устанавливается в размере 80 % с первого дня работы в указанных учреждениях без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка работникам уменьшается на размер процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года №458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

Документами, подтверждающими факт проживания на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, могут быть документы регистрационного учета по месту проживания или пребывания граждан, документы, связанные с оформлением, реализацией трудовых отношений, документы о регистрации актов гражданского состояния, судебные постановления.

4. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам ДШИ, за исключением руководителя, заместителя и главного бухгалтера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2)выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3)выплаты за качество выполняемых работ;

4)персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; работы в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда), установленной п.4.6.5 настоящего Положения;

5) выплаты по итогам работы

6) специальная краевая выплата.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность ДШИ.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.5. Конкретный размер выплат за важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, устанавливается решением комиссии по распределению стимулирующих выплат персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

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

4.6.1.Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры устанавливаются (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;

второго класса - 10%;

4.6.2. За опыт работы работникам ДШИ, при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), 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 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».

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

4.6.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

4.6.5. В целях обеспечения заработной платы работникам учреждений на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждений, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждений, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждений за соответствующий период времени.

4.6.6.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, установленного в Красноярском крае для территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (минимального размера оплаты труда); обеспечения региональной выплаты, установленной настоящим пунктом.

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 применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника 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, устанавливается региональная выплата, 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 для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (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.

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.

4.7. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

4.7.1. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7.2. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 350 % от оклада (должностного оклада). Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

4.8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На выплату, установленную абзацем 2 настоящего пункта, 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.

Размер специальной краевой выплаты работникам учреждений 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, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВув = Отп × Кув – Отп, (1)

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты;

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 2024 года, Кув определяется следующим образом:

Кув = (Зпф1 + (СКВ × Кмес × Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 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.

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

-по решению руководителя ДШИ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения либо по представлению заместителей руководителя ДШИ;

-по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников ДШИ.

Оформляются выплаты стимулирующего характера приказами руководителя ДШИ.

4.10. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района, специальной краевой выплаты.

Критерии оценки результативности, эффективности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных правовых актах ДШИ, устанавливающих системы оплаты труда.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла х Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$\text{С1 балла} = (\text{Qстим.} - \text{Qстим. рук}) / \text{SUM Б}, \quad i = 1 \ldots n$$

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$\text{Qстим.} = \text{Qзп} - \text{Qгар} - \text{Qотп},$$

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$\text{Qотп} = \text{Qбаз} \times \text{Nотп} / \text{Nгод},$$

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников ДШИ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 1-3 к настоящему Положению.

4.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в плане финансово – хозяйственной деятельности Учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.14. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.15. Источником формирования выплат стимулирующего характера могут быть как средства бюджета, так и средства от приносящей доход деятельности ДШИ.

5. Единовременная материальная помощь.

5.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда может предоставляться единовременная материальная помощь.

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

– с бракосочетанием;

– рождением ребенка;

– с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);

– со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

5.4. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

5.5. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

– при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

– в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

5.6. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 3 000 рублей.

5.7. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

– при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;

– при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

5.8. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

5.9. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

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

6. Условия оплаты и стимулирования труда заместителя директора и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением Главы города Дудинки и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 22 сентября 2014 года № 04-0088 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Дудинки.

6.3. В пределах утвержденного фонда оплаты труда заместителям директора и главному бухгалтеру ДШИ к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 120 % от оклада (должностного оклада) – заместителям директора;

до 70 % от оклада (должностного оклада) – главному бухгалтеру.

6.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 90% от оклада (должностного оклада) – заместителям директора;

до 80 % от оклада (должностного оклада) – главному бухгалтеру.

6.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру ДШИ:

- За опыт работы работникам ДШИ, при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), 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 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»;

- За сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %.

6.3.4. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

-успешное и добросовестное исполнение заместителями директора и главным бухгалтером ДШИ своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

-качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДШИ;

-качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы заместителей директора и главного бухгалтера ДШИ осуществляется директором ДШИ с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 230 % от оклада (должностного оклада). Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.3.5. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителей директора и главному бухгалтеру учреждения.

Заместителям директора и главному бухгалтеру ДШИ по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Заместителям и главному бухгалтеру ДШИ при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному ими времени.

На выплату, установленную абзацем 2 настоящего подпункта, 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.

Размер специальной краевой выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения 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, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$СКВув = Отп \times Кув - Отп$, (1)

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 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2)$, (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 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.

6.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности ДШИ согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

6.5. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на основании решения директора ДШИ.

6.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

7. Размер средств, направляемых на оплату труда работников ДШИ, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам ДШИ средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

7.2. Оплата труда работников ДШИ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ ВЫПЛАТ **ЗА ВАЖНОСТЬ** ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждений	Оценка в баллах
	Заведующий филиалом, заведующий отделом (сектором)	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 12
			Обеспечение исправности и сохранности материально-технических средств	До 12
			Инициативность при решении поставленных задач	До 12
			Внедрение новаций	До 12
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 12
1	Главный инженер	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Руководство производственно-технической деятельностью учреждения, деятельностью технических служб	До 12
			Обеспечение исправности и сохранности имущества	До 12
			Развитие и модернизация инфраструктуры учреждения	До 12
			Ресурсосбережение при выполнении работ	До 12
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 12
2	Библиотекарь	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного	До 12

		учреждения	производственного и творческого процесса	
			Обеспечение исправности и сохранности материально-технических средств	До 12
			Наличие творческой инициативы	До 12
			Внедрение новаций	До 12
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 12
3	Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	До 10
			Обеспечение безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	До 10
			Инициативность и творческий подход в организации образовательного и учебно-воспитательного процесса	До 10
			Распространение педагогического опыта, внедрение новаций	До 10
			Классное руководство	До 10
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 10
4	Художник-модельер театрального костюма, главный специалист, дирижер, настройщик пианино и роялей	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение исправности и сохранности материально-технических средств	До 12
			Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 12
			Наличие творческой инициативы	До 12
			Внедрение новаций	До 12
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 12
5	Ведущий программист	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности	Обеспечение сохранности имущества	До 12
			Инициативность при решении поставленных задач	До 12

		учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 12
			Внедрение новаций	До 12
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 12
6	Заведующий костюмерной	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 12
			Обеспечение сохранности сценических костюмов и обуви	До 12
			Инициативность при решении поставленных задач	До 12
			Внедрение новаций	До 12
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 12
7	Водитель	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение сохранности имущества	До 20
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 20
			Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 20
8	Сторож, вахтер	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 20
			Обеспечение сохранности материальных ценностей	До 20
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 20

9	Уборщик служебных помещений, дворник, плотник, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	До 20
			Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	До 20
			Соблюдение трудовой дисциплины	До 20

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ **ЗА КАЧЕСТВО** ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятель - ности учреждений	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждений	Оценка в баллах
	Заведующий филиалом, заведующий отделом	Стабильная деятельность отдела (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение отделом плана работы и поставленных задач	До 35
			Отсутствие претензий к деятельности со стороны администрации	До 35
1	Главный инженер	Стабильное функционирование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Безаварийная работа оборудования, обеспечи-вающего бесперебойное тепло-, водо-, электро-снабжение учреждения	До 20
			Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	До 20
		Обеспечение безопасных условий (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	До 30
2	Главный специалист	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, качественное ведение документации	До 20
			Достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	До 30
			Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	До 20
3	Библиотекарь	Стабильное выполнение функциональных	Достижение установленных показателей результатов труда (своевременное	До 10

		обязанностей (по итогам предыдущего месяца), качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	проведение массовых мероприятий)	
			Максимальное удовлетворение потребностей читателей в библиотечно-информационных услугах	До 10
			Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями	До 10
			Учет отказов и дальнейшее удовлетворение запросов пользователей	До 10
		Внедрение инновационных форм массовой работы (по итогам предыдущего квартала)	Качественное выполнение информационно-библиографических запросов, использование современных информационных технологий	До 10
			Достижение установленных показателей результатов труда (выполнение цифровых показателей)	До 10
			Своевременное выполнение заданий руководителя	До 10
4	Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	Уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущей четверти)	Успеваемость (допуск к экзамену)-100%	До 10
			Повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	До 5
		Качество подготовки учащихся (по итогам предыдущей четверти)	Качество знаний не менее 80% (по результатам промежуточной аттестации)	До 10
			Наличие поступающих у преподавателя учащихся в СУЗы, ВУЗы	До 15
			Привлечение учащихся школы к участию в творческих коллективах, проектах школы	До 10
			Наличие победителей, лауреатов и призеров конкурсов, фестивалей, конференций, выставок, олимпиад, соревнований разного уровня (результаты участия)	До 15
			Своевременное выполнение плана мероприятий учреждения	До 5
5	Ведущий программист	Качественное выполнение функций по	Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Качественное	

		обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	осуществление сбора, ведения, обновления информации и ведение работы в информационно-телекоммуникационных сетях	До 35
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
6	Художник-модельер театрального костюма	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Качественное обеспечение проведения мероприятий разного уровня	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
7	Дирижер	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Качественное и оперативное выполнение музыкальных работ по постановке новых и ранее созданных произведений	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
8	Заведующий костюмерной	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Обеспечение качественного состояния сценических костюмов и обуви	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
9	Настройщик пианино и роялей	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Выполнение работ по обеспечению технической исправности и высокого качества звучания роялей и пианино	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
10	Водитель	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля	До 35
			Отсутствие дорожно-транспортных	До 20

		учреждения (по итогам предыдущего квартала)	происшествий	
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
11	Плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь - сантехник	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Производство работ в соответствии с правилами эксплуатации	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
12	Сторож, вахтер, подсобный рабочий, рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования, инвентаря	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15
13	Уборщик служебных помещений, дворник	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Соответствие обслуживаемого объекта санитарно-эпидемиологическим требованиям и технике безопасности	До 35
			Отсутствие зафиксированных жалоб	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	До 15

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ **ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ** И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждений	Оценка в баллах
	Заведующий филиалом, заведующий отделом	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 15
			Продвижение библиотечной деятельности и услуг в СМИ	До 10
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
1	Главный инженер	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное реагирование на возникновение непредвиденных и аварийных ситуаций	До 15
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 10
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
2	Библиотекарь	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения, повышение	До 15

		предыдущего квартала)	квалификации	
			Осуществление дополнительных работ	До 25
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
3	Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 10
			Проведение открытых занятий, мастер-классов	До 20
			Осуществление дополнительных работ (заведование отделением, работа с родителями и т.д.)	До 10
			Применение в работе достижений науки и передовых методов работы, участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения, непосредственное участие в реализации проектов, программ	До 10
4	Художник-модельер театрального костюма, ведущий программист	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 25
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
5	Главный специалист	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 25
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10

6	Заведующий костюмерной	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное обеспечение артистов костюмами	До 15
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 10
7	Настройщик пианино и роялей, дирижер	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 25
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
8	Водитель	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Соблюдение норм расхода топлив и смазочных материалов	До 20
			Осуществление дополнительных работ	До 10
			Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 10
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
9	Плотник, подсобный рабочий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь- сантехник	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное реагирование на возникно-вение непредвиденных и аварийных ситуаций	До 15
			Осуществление дополнительных работ	До 15
			Совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации	До 10
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10

10	Сторож, вахтер	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10
			Своевременное реагирование на возникновение непредвиденных и чрезвычайных ситуаций	До 20
			Осуществление дополнительных работ	До 20
11	Уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Интенсивность труда, высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Уборка особо загрязненных помещений, территорий (после проведения ремонтных работ, после ликвидации аварий)	До 20
			Выполнение работ по благоустройству территории учреждения, проведение генеральных уборок	До 20
			Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 10

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ ВЫПЛАТ **ЗА ВАЖНОСТЬ** ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, **ЗА КАЧЕСТВО** ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Заместитель директора по организационно-производственной деятельности	Сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	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
		Повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	До 40

Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, %
Заместитель директора по учебной части	Сложность организации и управления основной деятельностью учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения 95-100% 90-95%	До 30 До 10
		Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям 95–100%	До 20
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	До 30
		Повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	До 40
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Сложность организации и управления хозяйственной деятельностью учреждения	Руководство работой по хозяйственному обслуживанию учреждения	До 20
		Развитие и модернизация инфраструктуры учреждения	До 20
		Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	До 40
		Инициация предложений направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	До 20
		Обеспечение исправности и сохранности имущества	До 20
Главный бухгалтер	Сложность организации и управления	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	До 20

Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, %
Главный бухгалтер	финансовой деятельностью учреждения	Отсутствие кредиторской задолженности учреждения	До 30
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	До 20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Заместитель директора по организационно-производственной деятельности	Стабильность функционирования курируемого направления	Отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	До30
		Качественное выполнение порученной работы	До 30
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	До 30
Заместитель директора по учебной части	Стабильность функционирования курируемого направления	Отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	До30
		Качественное выполнение порученной работы	До 30
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Результат участия учащихся учреждения в общекраевых, всероссийских мероприятиях: -участие -призёры, победители	До 10 До 30
Заместитель директора по АХР	Стабильность функционирования	Отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	До 30

Должность	Наименование критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности, эффективности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, %
Заместитель директора по АХР	курируемого направления	Отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	До 30
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	До 30
Главный бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	До10
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	До15
	Непрерывное профессиональ-ное образование	Участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	До 20 от 20 до 30
		Применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	До 5
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	До 20