



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПЕРМИ
ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЖЕНОЙ ПОЛИТИКИ
ДИРЕКТОР МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ПЕРМИ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 8 «РОНДО»

П Р И К А З

от 15 апреля 2024 г.

№ 32

**О внесении изменений в Положение о системе оплаты
труда в муниципальном автономном учреждении
дополнительного образования города Перми
«Детская музыкальная школа № 8 «Рондо»**

На основании постановления администрации города Перми от 27.12.2022 № 1380 «О внесении изменений в Порядок формирования, размещения, финансового обеспечения и контроля выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), утвержденный постановлением администрации города Перми от 30.11.2007 № 502», от 21.03.2023 № 220 «О внесении изменений в пункт 3.13 Порядка формирования, размещения, финансового обеспечения и контроля выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), утвержденного постановлением администрации города Перми от 30.11.2007 № 502» и в связи с внесением изменений в части сроков и размеров перечисления учредителем денежных средств на выполнение муниципального задания, подведомственным учреждениям, и в соответствии с постановлением администрации города Перми от 29.04.2022 г. «326 « О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми, утвержденное постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 698»

Приказываю:

1. Внести с 01 мая 2024 года изменения в Положение о системе оплаты труда муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Перми «Детская музыкальная школа № 8 «Рондо» и утвердить его в новой редакции.
2. Утвердить Показатели и критерии эффективности и результативности (Приложение № 1к Положению)
3. Ознакомить с настоящим приказом работников учреждения в срок до 30.04.2024 г.

4. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты труда муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Перми «Детская музыкальная школа № 8 «Рондо», утвержденное приказом №46 от 30 апреля 2022 г.
5. Настоящий приказ вступает в силу с 01 мая 2024 года.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Гилев', with a horizontal line extending to the right.

Б.А. Гилев

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
в МАУ ДО «Детская музыкальная школа № 8 «Рондо»
с 01.05.2024 г.

I. Общие положения

1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми, утвержденное постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 698.

1.2. Ставки заработной платы (оклады) работников учреждения определяются согласно постановлению администрации города Перми от 20.10.2009 г. №698 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми». Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми (далее Положение) разработано в соответствии со ст.53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ, решением Пермской городской Думы от 22.09.2009 №209 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми».

1.3. В Положении применяются следующие термины и определения:

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

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат,

- положение об оплате труда работников учреждения – локальный акт, утверждаемый приказом руководителя учреждения.

1.4 Положение устанавливает:

-порядок формирования и структуру фонда оплаты труда,

-перечень, размеры, порядок и условия определения базовой части фонда оплаты труда и стимулирующих выплат работникам и руководителям учреждения.

1.5 Оплата труда работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

1.6. Оплата труда работников, работающих по- совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей с учетом трудового законодательства и настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений и критериев оценки эффективности работы их руководителей, утвержденных приказом начальника департамента культуры и молодежной политики администрации города Перми от 29 сентября 2015 г. № СЭД-09-01-06-82 в действующей редакции.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда, и структура фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда учреждения (далее ФОТ) формируется за счет средств бюджета города Перми, исходя из размеров субсидий и направляется на оплату труда работников учреждения, связанного с выполнением муниципального задания, и средств, от приносящей доход деятельности.

2.2. ФОТ формируется учреждением на очередной финансовый и плановый период и отражается соответственно в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.3. ФОТ состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников учреждения, и включает:

- оплату труда работников по тарифным ставкам,
- оплату труда работников по должностным окладам (базовым должностным окладам),
- компенсационные выплаты.

2.5. Стимулирующая часть ФОТ направлена на повышение мотивации работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника, включает доплаты, надбавки, премии, стимулирующие выплаты.

2.6. При формировании ФОТ учреждения устанавливается следующее соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ: объем базовой части ФОТ учреждения составляет **не более 70% ФОТ**, объем стимулирующей части ФОТ учреждения составляет **не менее 30% ФОТ**.

2.7. К основному персоналу учреждения относятся работники, занимающие должности служащих, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

- должности педагогических работников (преподаватель, концертмейстер).

2.8. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие должности служащих, отнесенные к следующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

- должности руководящего состава учреждения (руководитель, заместители руководителя по направлению деятельности),
- общеотраслевые должности служащих третьего уровня (документовед).

2.9. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, занимающие должности служащих, отнесенные к следующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

- общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (вахтер, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений),
- общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений),
- общеотраслевые должности служащих второго уровня (секретарь руководителя).

2.10. Часть ФОТ **основного персонала**, предназначенная для выплаты заработной платы работников, непосредственно обеспечивающих основную уставную деятельность учреждения, формируется в объеме **не менее 70% всего ФОТ**.

2.11. Часть ФОТ **остального персонала**, предназначенная для выплаты заработной платы руководителя, заместителей руководителя, административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения, формируется в объеме **не более 30% всего ФОТ**.

2.12. Руководитель учреждения утверждает штатное расписание учреждения на очередной финансовый год и плановый период в пределах ФОТ с учетом его структуры. Штатное расписание учреждения включает все должности служащих и профессии рабочих.

2.13. Базовая и стимулирующая части ФОТ, не израсходованные в предыдущем квартале в порядке, установленном учреждением, образуют экономию ФОТ. Экономия ФОТ распределяется между категориями работников и направляется на стимулирующие, компенсационные и иные выплаты работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.14. Экономия ФОТ категории работников, непосредственно обеспечивающих основную деятельность учреждения (основного персонала), направляется в первую очередь на осуществление стимулирующих и иных выплат работникам данной категории.

2.15. Выплаты заработной платы работникам учреждения осуществляется 2 раза: 20 числа текущего месяца за I половину месяца (1-15 числа месяца); 05 числа следующего месяца за II половину прошедшего месяца (16-30 числа).

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Выплаты, осуществляемые из базовой части ФОТ.

3.1.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в следующих размерах:

- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - **9481** руб. 00 руб. (**секретарь руководителя**),

- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - **10790** руб. 00 руб. (**документовед**).

3.1.2. Оплата труда производится за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, установленной актом работодателя.

3.1.3. Нормы труда устанавливаются должностной инструкцией работника.

3.1.4. Размер тарифной ставки работника, без учета стимулирующих выплат за единицу нормы труда (ТСб) определяется по формуле:

$ТСб = \text{ДО} / \text{Н}$, где

ДО – оклад,

Н – норма труда в месяц (40 часов в неделю).

• 3.1.5. При перевыполнении установленной нормы размер оплаты труда возрастает пропорционально ее перевыполнению. При невыполнении установленной нормы размер оплаты труда уменьшается пропорционально ее невыполнению с учетом условий трудового договора с работником.

3.1.6. Учреждением с учетом мнения представительского органа работников устанавливается верхний предел трудовой нагрузки с учетом объемных показателей, установленных в муниципальном задании учреждения.

3.1.7. Базовую часть месячной оплаты труда для категории работников, отнесенных к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения, составляет оклад, начисленный в установленном порядке, компенсационные выплаты, начисленные в установленном порядке.

3.1.8. Работникам выплачиваются компенсационные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3.2. Выплаты, осуществляемые из стимулирующей части ФОТ.

3.2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

3.2.1.1. Доплат:

- персональной,
- за категорию должности.

3.2.1.2. Надбавок за:

- интенсивность и сложность работы,
- расширение объема работ,
- выполнение особо важного задания,

- выслугу лет,
- квалификацию и качество.

3.2.1.3. Премий.

3.2.2. Размер доплат работнику за полный отработанный месяц, оплата труда которого производится на основании должностного оклада, определяется путем умножения оклада работника на соответствующий повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего текущего финансового года и планового периода.

3.2.4. Персональная доплата устанавливается с применением персонального повышающего коэффициента к окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, других качественных характеристик должности. Решение об установлении персональной доплаты и размерах повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента составляет 3,0 (или 300 % от оклада).

3.2.5. Надбавка за интенсивность устанавливается ежегодно, по истечении которого может быть сохранена на следующий период, изменена или отменена работникам учреждения за эффективное участие в выполнении муниципального задания, а также за организацию и проведение мероприятий учреждения, не предусмотренных в составе муниципального задания. Максимальный размер надбавки не может превышать 500 % оклада или базовой части месячной оплаты работника.

3.2.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за трудовой стаж в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях дополнительного образования в следующих размерах (в процентах от оклада или тарифной ставки работника):

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%,
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%,
- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

3.2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат устанавливаются на основании настоящего Положения и с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности их работы, утвержденных приказом руководителя учреждения от 30 сентября 2015 г. № 126. Назначение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании приказов руководителя учреждения в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

3.2.8. Работникам выплачиваются премии в соответствии с разделом 8. настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, относящихся к основному персоналу (педагогические работники)

4.1. Выплаты, осуществляемые из базовой части ФОТ.

4.1.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – **21380** руб.00 коп. (**преподаватели, концертмейстеры**).

4.1.2. Для работников основного персонала, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется тарифная ставка за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) в месяц.

4.1.3. Для определения нормы труда устанавливается основной критерий, позволяющий оценить деятельность учреждения по выполнению муниципального задания и личный вклад работника – человеко-час.

4.1.4. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников приказом устанавливает верхний предел трудовой нагрузки с учетом объемных показателей, установленных в муниципальном задании учреждения.

4.1.5. Размер тарифной ставки работника, без учета стимулирующих выплат (доплат) за единицу нормы труда определяется по формуле:

$ТСб = ДО/Н$, где

ТСб – размер тарифной ставки работника,

ДО – оклад ПКГ, к которой отнесена должность работника,

Н – норма труда в месяц, установленная учреждением в соответствии с действующим законодательством с учетом критериев, позволяющих оценить деятельность учреждения по выполнению муниципального задания и личный вклад работника (18 часов в неделю для преподавателей, 24 часа в неделю – для концертмейстеров).

4.1.6. При перевыполнении установленной нормы труда размер месячной оплаты труда работника возрастает пропорционально ее перевыполнению. При невыполнении установленной нормы труда размер месячной оплаты труда работника уменьшается пропорционально ее невыполнению.

4.1.7. Расчет базовой части месячной зарплаты для категории работников, осуществляющих педагогическую деятельность (БЧ), производится по формуле:

$БЧ = ТСб \times НФ + КВ$, где

БЧ – работники, осуществляющие педагогическую деятельность,

ТСб – тарифная ставка работника, без учета стимулирующих выплат (доплат) за единицу нормы труда,

НФ – количественный показатель фактического качественного выполнения нормы труда в месяц, но не выше верхнего предела трудовой нагрузки, если такой установлен,

КВ – компенсационные выплаты.

4.1.8. Работникам выплачиваются компенсационные выплаты в соответствии с разделом 7. настоящего Положения.

4.2. Выплаты, осуществляемые из стимулирующей части ФОТ:

4.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде:

4.2.1.1. Доплат:

- персональной,
- за категорию должности.

4.2.1.2. Надбавок:

- интенсивность и сложность работы,
- расширение объема работ,
- выполнение особо важного задания,
- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию.

4.2.1.3. Премий.

4.2.1.4. Надбавок, установленных правовыми актами города Перми.

4.2.2. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается настоящим Положением об оплате труда работников и с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности их работы, утвержденных приказом руководителя учреждения от 30 сентября 2015 г. № 126. Назначение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании приказов руководителя учреждения в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

4.2.3. Размер доплат определяется путем умножения размера окладов работников на соответствующий *повышающий коэффициент*.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на период, в течение которого существуют основания для установления персональной доплаты или в пределах календарного года.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении

конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0 (или 300 %).

Размер тарифной ставки работника, оплата труда которого производится за выполнение нормы труда, с учетом персональной доплаты определяется по формуле:

$ТСс = ДО \times K1 / Н$, где

ТСс – тарифная ставка с учетом установленных доплат,

ДО – оклад ПКГ, к которой отнесена должность работника,

K1 - повышающий коэффициент к окладу, установленный работнику трудовым договором,

Н – норма труда в месяц, установленная учреждением в соответствии с действующим законодательством с учетом критериев, позволяющих оценить деятельность учреждения по выполнению муниципального задания и личный вклад работника.

4.2.4. *Квалификационная категория* устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественным результатам труда, профессиональному росту в зависимости от присвоенной работнику квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию составляют: 795,00 рублей – при наличии первой квалификационной категории, 2812,16 рублей – при присвоении высшей квалификационной категории. Одновременно надбавки выплачиваться не могут. Квалификационная категория устанавливается работнику на определенное время и требует в дальнейшем подтверждения.

Выплата надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам осуществляется по основному месту работы за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер надбавки за квалификационную категорию не зависит от объема педагогической нагрузки и количества занимаемых ставок.

При наличии у педагогического работника квалификационной категории по разным должностям выплата надбавки осуществляется по основной должности по основному месту работы.

Выплата надбавки за высшую квалификационную категорию производится педагогическому работнику, не получающему надбавку (доплату) за высшую квалификационную категорию, установленную иными нормативными актами города Перми.

4.2.5. *Надбавка за выслугу лет* устанавливается работникам за трудовой стаж в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях дополнительного образования детей в следующих размерах (в процентах от оклада или тарифной ставки работника):

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%,

При выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%,

При выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

4.2.6. Педагогическим работникам выплачиваются премии в соответствии с разделом 8. настоящего Положения.

4.2.7. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере, определенном решением Пермской городской Думы. Выплата надбавок осуществляется педагогическим работникам по основному месту работы за фактически отработанное время ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке. Размер надбавок, предусмотренных настоящим Положением, не зависит от объема педагогической нагрузки.

4.2.8. Выплата надбавок, установленных настоящим Положением, за исключением надбавки за квалификационную категорию, осуществляется по основному месту работы и по совместительству за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Педагогическим работникам, принятым на работу на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени по основному месту работы, выплата надбавок производится пропорционально размеру занимаемой ставки.

4.2.9. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

V. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых ими работ:

1-ый разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих – **6540,00** рублей (**вахтер, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений**),

2-ий разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих – **8174,00** рублей (**рабочий по комплексному обслуживанию здания**).

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде:

5.2.1. Доплат:

- персональной,
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. Надбавок за:

- профессиональное мастерство,
- выслугу лет.

5.2.3. Премий.

5.3. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается настоящим Положением об оплате труда работников и с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности их работы, утвержденных приказом руководителя учреждения от 30 сентября 2015 г. № 126. Назначение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании приказов руководителя учреждения в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

5.4. Размер доплат определяется путем умножения размера окладов работников на соответствующий повышающий коэффициент.

5.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются на период времени, в течение которого существуют основания для установления надбавки в пределах одного календарного года.

5.6. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.7. Персональная доплата устанавливается путем применения персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0 (300 %)

5.8. Доплата за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается с применением повышающего коэффициента к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ по решению руководителя учреждения работникам, тарифицированным не ниже 6 – го разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размер повышающего коэффициента – до 0,3.

5.9. Установление надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на очередной финансовый год и плановый период.

5.10. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на срок не более 1 года. Размер надбавки за профессиональное мастерство – до 300%.

5.11. Надбавка за выслугу лет устанавливается за трудовой стаж работы в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики в следующих размерах (в процентах от оклада или тарифной ставки работника):

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%,

При выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%,

При выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

5.12. Работникам выплачиваются премии в соответствии с разделом 8. настоящего Положения.

5.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с разделом 7. настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 5.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, от 1,1 до 1,5 размера указанной средней заработной платы по формуле:

$ДО = ЗПс \times К$, где

ДО – должностной оклад руководителя,

ЗПс – средняя заработная плата основного персонала учреждения,

К – коэффициент кратности.

6.3. Средняя заработная плата для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается в порядке, утвержденном приказом учредителя учреждения.

6.4. К основному персоналу для расчета средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности отнесена должность – преподаватель, концертмейстер.

6.5. В начале каждого года Учредитель устанавливает применяемый к должностному окладу руководителя повышающий коэффициент. Размер оклада устанавливается приказом учредителя.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения (заместитель директора по УР – 80%, заместитель директора по АХЧ – 70%, заместитель директора по общим вопросам – 70% от оклада директора).

6.7. Руководителю и его заместителям устанавливаются стимулирующие выплаты:

- интенсивность и сложность работы,
- расширение объема работ,

- выполнение особо важного задания,
- квалификацию и качество.
- надбавка за выслугу лет,
- за наличие почетного звания по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью,
- премии,
- надбавки, установленные правовыми актами города Перми.

6.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается за трудовой стаж работы в учреждениях культуры и искусства, молодежной политики и образовательных учреждениях дополнительного образования детей в следующих размерах (в процентах от оклада):

- При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%,
- При выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%,
- При выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

6.9. Надбавка за почетное звание по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью устанавливается руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, в размере, установленном решением Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226.

6.10. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат руководителю устанавливается приказом учредителя. Назначение стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется на основании приказов руководителя учредителя в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

6.11. Виды, размеры, порядок и условия назначения стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников и с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности их работы, утвержденных приказом руководителя учреждения от 30 сентября 2015 г. № 126. Назначение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании приказов руководителя учреждения в пределах объема бюджетных средств на ФОТ на текущий финансовый год.

6.12. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты на основании приказа учредителя. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 7. настоящего Положения.

6.13. Иные выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании приказа учредителя. Иные выплаты заместителям руководителя осуществляются в соответствии с разделом 9. настоящего Положения.

6.14. Руководителю в порядке, определяемом правовым актом учредителя, за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливается персональная доплата. При установлении персональной доплаты учитывается уровень профессиональной подготовки руководителя,

сложность и качество выполняемой работы, эффективность принятия им управленческих решений. Выплата персональной доплаты руководителю осуществляется при условии соблюдения установленного для учреждений предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 5. (пункт 6.14. вступает в силу с 01 января 2023 г.)

VII. Порядок и условия установления компенсационных выплат

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом РФ работникам осуществляются следующие компенсационные выплаты за:

- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- работу в особых климатических условиях (уральский коэффициент).

7.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Выплаты за работу в особых климатических условиях производится в соответствии с действующим законодательством.

VIII. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии.

8.2. Условия премирования, а также периоды работы (месяц, квартал, год), за которые назначаются премии, устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

8.3. К видам премий относятся премии за:

- выполнение особо важных и срочных работ (поручений)
 - интенсивность работы
- } не более 30%
} от суммы на

- высокие результаты работы премии
- качественное и полное выполнение муниципального задания учреждения (не менее 70 % от суммы на премии)

8.4. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников основного, административно- управленческого, вспомогательного персонала, подчиненных непосредственно руководителю- по решению руководителя,
- работников основного, административно- управленческого, вспомогательного персонала, подчиненных заместителям руководителя- по решению руководителя по представлению заместителей руководителя учреждения.

8.5. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе новых, современных форм и методов в организации труда,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения,
- добросовестное выполнение иной порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности учреждения,
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности,
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий,
- участие каждого работника в создании в коллективе атмосферы, благоприятной для продуктивной работы;
- активное участие в формировании положительного имиджа музыкальной школы;
- особое мнение руководителя.

8.6. Максимальным размером премия, за исключением премии за высокие результаты, не ограничена.

8.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения этих работ (поручений) с учетом качества и сроков их выполнения.

8.8. Премия за интенсивность работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы,
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.д.),
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения.

8.9. Премирование за интенсивность работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность работы.

8.10. Премия за высокие результаты работы выплачивается единовременно работникам в размере до пяти окладов (должностных окладов) по следующим основаниям:

- при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ,

- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой города Перми, Благодарственным письмом главы администрации города Перми или Благодарностью администрации города Перми.

8.11. Премия за качественное и полное выполнение муниципального задания учреждения выплачивается работникам по итогам деятельности учреждения за полугодие (к отпуску), за календарный год при условии достаточного бюджетного финансирования, наличия экономии ФОТ, полного и качественного исполнения муниципального задания в указанном периоде. При невыполнении учреждением показателей муниципального задания размер премии снижается. Премии выплачиваются в зависимости от размера педагогической нагрузки или оклада в зависимости от отработанного времени.

8.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

IX. Иные выплаты из ФОТ

9.1. Материальная помощь работникам оказывается из средств экономии ФОТ:

- К юбилейной дате;
- На санаторно-курортное лечение;
- В связи со смертью близких родственников (супруги, родители, дети, родные братья и сёстры);
- В связи с существенными расходами на лечение работника;
- К государственным праздникам;
- В связи с трудным материальным положением;
- Другие случаи.

9.2. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным актом учреждения.

9.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает руководитель учредителя на основании письменного

заявления руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным актом учреждения.

Х. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

10.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

За 18 часов педагогической работы в неделю (не менее 3 часа в день):

- преподавателям I-II классов с пятилетним сроком обучения;
- преподавателям I-IV классов с семи(восемью)летним сроком обучения;
- преподавателям III-V классов с пятилетним сроком обучения;
- преподавателям V-VII(VIII) классов с семи(восемью)летним сроком обучения.

За 24 часа педагогической работы в неделю:

- концертмейстерам.

10.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой оплате по педагогической нагрузке в одинарном размере.

10.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

10.4. Об уменьшении учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

10.5. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий школы.

При установлении преподавателям, для которых данная школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющих ее на условиях совместительства, возможно только в случае, если преподаватели, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1,0 ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

XI. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

11.1. Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация преподавателей производится один раз в год.

11.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

XII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе.

12.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

12.3. Руководитель школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, утвержденных Минтрудом России.

ХIII. Порядок определения стажа педагогической работы

13.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

13.2. Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Нормативные документы:

1. Рекомендации о порядке начисления заработной платы работников образовательных учреждений.

2. Приложение к письму Министерства образования России и профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.01.01 за № 20-58-196/20-5/7.

3. Постановление администрации города Перми от 20.10.2009 г. № 698 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми». (в редакции Постановлений Администрации г.Перми от 04.10.2010 № 646, от 03.10.2012 № 581, от 24.02.2014 № 110, от 29.09.2015 № 686, от 27.12.2019 № 1118, от 23.12.2021 г. № 1191).

4. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Приказ начальника департамента культуры и молодежной политики администрации города Перми от 29.09.2015 № СЭД-09-01-06-82 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных и муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту культуры и молодежной политики администрации города Перми и критериев оценки эффективности работы их руководителей».

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Перми
«Детская музыкальная школа № 8 «Рондо»

Показатели и критерии эффективности и результативности* Преподавателя (концертмейстера) _____

Премии выплачиваются 2 раза в год:
за качественное и полное выполнение муниципального задания – 70%,
для остальных выплат – 30%

Наименование показателя	Баллы	Количество баллов
1. Методическая деятельность.		
Открытые уроки:		
- на отделении	2	
- на уровне города	4	
- на уровне края	6	
- для родителей	2	
- наставничество	2	
Методические и научно-практические конференции и городские методические мероприятия:		
- методическое сообщение <i>методические</i> разработки:		
Слушатель ГМО, конференции, семинара, мастер-класса	1	
Школьная методическая секция	2	
Районная методическая секция	3	
Выступление на ГМО или на уровне города	6	
Выступление на Краевой конференции, семинаре, шефская помощь	8	
- Участие в мастер-классе учащегося	4	
- Публикации:		
Всероссийский и Международный уровень (сборник статей)	10	
Краевой уровень	8	
Городской уровень	4	
Авторская		По решению администрации и совета школы
На Интернет-ресурсах (в т. ч. платные)	2	
- Методическая разработка (с рецензией)	6	
- Создание программ	10	
2. Поступление учащегося в специальные учебные заведения:		
Поступление учащихся в СУЗы и ВУЗы по профилю (непрофильное)	10/5	
3. Конкурсная деятельность учащихся:		
Школьные конкурсы	1	
Межрайонные конкурсы (призовое место)	2	
Межрайонные конкурсы (участие)	1	
Городские и краевые конкурсы		
Гран-При	10	
Лауреат I степени	9	
Лауреат II степени	8	
Лауреат III степени	7	
Диплом I степени	6	

Диплом II степени	5	
Диплом III степени	4	
Специальный диплом, приз	3	
Диплом участника	2	
Дистанционный (многожанровый)	2	
<i>Всероссийский, международный, межрегиональный</i>		
Гран-При	10	
Лауреат I степени	9	
Лауреат II степени	8	
Лауреат III степени	7	
Диплом I степени	6	
Диплом II степени	5	
Диплом III степени	4	
Специальный диплом, приз	3	
Диплом участника	2	
Дистанционный (многожанровый)	2	
<i>4. Концертная деятельность учащихся:</i>		
Афишный концерт учащегося, творческого коллектива	10	
Участие учащегося в концертах Краевой филармонии, проектах ПГИК	5	
Соло с симфоническим и народным оркестром	10	
Соло с камерным оркестром	5	
Участие в Краевых, городских мероприятиях	2	
Участие учащихся в проектной и социальной деятельности Участие в Отчетном концерте, Дне открытых дверей, концерте выпускников и т.д.	1	
<i>5. Исполнительская деятельность преподавателя:</i>		
- Афишный концерт преподавателя	10	
- Участие в педагогических концертах в качестве солиста, концертмейстера, в составе ансамбля	5	
- Призовое место в конкурсах профессионального мастерства городского и краевого уровня	10	
Участие в конкурсах профессионального мастерства Всероссийского и регионального уровня		По решению администрации и совета школы
<i>6. Инновационная деятельность преподавателя:</i>		
- Разработка заданий (олимпиада по сольфеджио, музыкальной литературе): участие в разработке заданий/самостоятельная разработка заданий	4	
- Создание проекта, его реализация (школьный и районный уровень)	10	
- Создание проекта, его реализация (городской и выше)		По решению администрации и совета школы
- Разработка и подготовка городского, краевого, межрайонного конкурса (положение, проведение)	10	
- Участие в проектах и социально-образовательных инициативах	3	
- Организация и проведение мероприятий школьного, районного уровня	4	
Организация и проведение мероприятий городского, краевого уровня	8	
- Ведущий школьного, районного мероприятия	2	
Ведущий городского, краевого мероприятия	3	
<i>6. Работа с родителями:</i>		
- Организация и проведение тематических собраний и классных концертов	1	

7. Экспертная деятельность:		
Работа в составе жюри школьного, районного конкурса	2	
Работа в составе жюри городского, краевого конкурса	4	
- Рецензирование материалов	3	

*таблица заполняется по итогам:

- I половины календарного года;
- II половины календарного года;
- По итогам календарного года.