



Администрация городского округа «город Калининград»
Комитет по социальной политике
муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Калининграда
Детская музыкальная школа «Ли́ра»

236020, г. Калининград, мкр Прибрежный, ул. Заводская, 27Б
Тел./факс (4012) 973-063, e-mail: lira@klgd.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Протокол № 2 от 25.03.2026 г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
«Ли́ра»
Председатель ООС

 Бабенко Л.П.

25.03.2026 г.

Утверждено

Директором МАУ ДО ДМШ



 Корсукова А.А.

Приказ № 50 от 27.03.2026 г.

«ПОЛОЖЕНИЕ об установлении порядка и условий оплаты труда
работников муниципального автономного учреждения дополнительного
образования города Калининграда Детской музыкальной школы «Ли́ра» от
27.03.2026 г. читать в новой редакции.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении порядка и условий оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда Детская музыкальная школа «Лира» (далее - Положение) разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Постановления Администрации городского округа «Город Калининград» от 19 сентября 2016 года № 1384 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и искусства городского округа "Город Калининград", а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений» (с изменениями на 25 октября 2022 года);

Постановления Администрации городского округа «Город Калининград» от 19.09.2012 г. № 1785 «Об установлении порядка и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (с изменениями на 1 февраля 2022 года);

Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (ред. от 13.05.2019 г.) «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»;

Приказа Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»;

Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год (утверждены решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений протокол от 03 декабря 2025 г. № 11-пр

Указа Президента от 04.05.2015 №597 «О мероприятиях по реализации социальной политики»;

Территориального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2021-2023 годы «Дополнительное соглашение № 1 к Территориальному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» ;

Приказа Министерства образования Калининградской области от 10.01.2020 № 10/1 «Об утверждении целевых показателей по заработной плате в сфере образования в рамках реализации мероприятий, установленных Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 и от 01 июня 2012 года № 761 на 2020 год»;

Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений»;

Приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 26.09.2018 № ПД-КпО-576 «Об утверждении типовых целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений»;

Приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 24.01.2017 № ПД-КпО-51 «О соблюдении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения»;

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», согласованный с Минтрудом РФ и Минздравом РФ;

Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2011 № 448н;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.12.2011 г. № 1601н);

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с изменениями Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.08.2008 г. № 417н);

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.12.2008 г. № 718н);

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.04.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с изменениями Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 20.02.2014 г. № 103н);

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития российской федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях (с изменениями на 17 сентября 2010 года).

1.2. Положением установлены порядок и условия определения:

- минимальных размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеров повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критериев их установления;
- оплаты труда директора (руководителя) и главного бухгалтера ДМШ.

1.3. Система оплаты труда устанавливает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАУ ДО ДМШ «Лира» (далее – ДМШ) на основе применения минимальных должностных окладов руководителя и специалистов (далее – оклады) и минимальных ставок по профессиям (далее – ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград».

1.5. Размер минимальной заработной платы определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

1.6. Система оплаты труда в ДМШ определяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Калининградской области, администрации городского округа "Город Калининград" и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников ДМШ устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.3. В размер минимальной заработной платы включаются: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.4. В соответствии с уставной деятельностью ДМШ при формировании штатного расписания, тарификационного списка преподавателей и тарификационной ведомости преподавателей используются следующие профессионально-квалификационные группы:

профессиональные квалификационные группы (ПГК) должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н;

профессиональные квалификационные группы (ПГК) общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н;

профессиональные квалификационные группы (ПГК) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570;

профессиональные квалификационные группы (ПГК) общетраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н;

профессиональные квалификационные группы (ПГК) профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.04.2008 г. № 121н.

2.5. Штатное расписание, тарификационный список и тарификационная ведомость преподавателей ДМШ утверждаются директором ДМШ по согласованию с начальником отдела культуры комитета по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет) и включают в себя все должности ДМШ.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДМШ услуг, ДМШ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПГК устанавливаются приказом директора ДМШ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПГК), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются директором ДМШ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненным объемом работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Лицам, работающим на педагогических должностях по совместительству или совмещению, оплата труда в каникулярное время осуществляется, как и в основное рабочее время, кроме случаев отсутствия на рабочем месте по личному заявлению о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, листка нетрудоспособности и пр.

2.9. ДМШ самостоятельно разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда по согласованию с Органом общественной самодеятельности (далее – ООС).

2.10. Для отдельных работников может быть установлен режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

2.11. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников:

2.11.1. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к ПГК, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.11.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором ДМШ самостоятельно при оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДМШ, а также участвующих в проведении учебных занятий. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и региональными нормативными правовыми актами.

2.11.3. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы и продолжительности рабочего времени устанавливается Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

2.11.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.11.6. Педагогическим работникам выплачиваются должностные оклады (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) при следующей продолжительности рабочего времени:

- за 18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю – преподавателям;
- за 24 часа педагогической работы в неделю – концертмейстерам;
- за 36 часов рабочего времени – методисту.

2.11.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями установлены для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут индивидуальные занятия и 60 минут групповые занятия.

2.11.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом ДМШ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение

преподавательской работы регулируется расписанием индивидуальных, групповых, консультационных учебных занятий. При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка ДМШ.

2.11.9. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, трудовым договором и тарифно-квалификационными характеристиками. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, работой по проведению родительских собраний, воспитательных и других мероприятий;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
- дежурствами в ДМШ в период концертно-просветительских, конкурсных, фестивальных мероприятий. При составлении графика дежурств педагогических работников в ДМШ учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (организация и участие в концертно-просветительской и выставочной деятельности учреждения, школьных мероприятиях и других формах деятельности, определенных внутренними локальными актами школы).

2.11.10. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения размера базового оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за базовый оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.11.11. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но возможно внесение изменений в тарификацию по итогам полугодия.

2.11.12. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и 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 или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.11.13. Почасовая оплата труда педагогических работников ДМШ применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев подряд;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в ДМШ.

Размер платы за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы, закрепленной в тарификационном списке преподавателей учреждения на текущий учебный год, педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, ежегодно определяемое Минтруда России.

2.11.14. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа директора ДМШ.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определенном при расчете месячной заработной платы.

2.11.15. Преподавателям ДМШ, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактическое число часов.

2.11.16. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДМШ.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

2.11.17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ДМШ его директором, определяется учредителем либо уполномоченным им лицом (органом). Преподавательская работа в ДМШ для директора совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора ДМШ по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его

работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя учреждения либо уполномоченного им лица (органа).

2.11.18. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.11.19. Преподавательская работа руководящих и других работников ДМШ без занятия штатной должности в том же ДМШ оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение в основное рабочее время преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается только с согласия работодателя.

2.11.20. **Реализация дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ по виду искусства обеспечивается консультационными академическими часами** (далее – консультации) для учащихся, которые проводятся с целью подготовки к контрольным урокам, зачетам, экзаменам и другим мероприятиям. Консультации – особая форма учебных занятий (репетиция, сводная репетиция, методический разбор, подбор программы), проводимых по отдельному расписанию проведения консультационных академических часов.

Общий объем консультаций закладывается в индивидуальную тарификацию преподавателя, в соответствии со списочным составом обучающихся преподавателя, учебным планом образовательной программы. в тарификационную ведомость преподавателей школы и составляется один раз в год. Консультационные академические часы являются неотъемлемой частью еженедельной тарифицируемой нагрузки педагогического работника и входит в ежемесячные денежные выплаты заработной платы. Выполнение консультационных академических часов регулируется расписанием консультационных академических часов, факт проведения фиксируется в журнале индивидуальных/групповых занятий, в таблице использования рабочего времени по проведению консультационных академических часов.

2.11.21. Настоящим Положением предусматривается установление педагогическим работникам: преподавателям, концертмейстерам, методистам следующих видов повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Применение любого из перечисленных выше повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Решение о введении вышеуказанных повышающих коэффициентов к окладу педагогическим работникам/ концертмейстерам/ методисту принимается директором ДМШ по согласованию с Комиссией и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (на основании: выписки из Приказа Министерства образования Калининградской области; Приложения №1 «Целевые показатели эффективности деятельности преподавателя/концертмейстера» к Положению)

➤ Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен педагогическим работникам/концертмейстерам с учетом высокого уровня профессионального мастерства, которое включает в себя работу с одаренными детьми, работу с детским коллективом, работу с группой, наличие почетных званий и наград российского и областного уровня, а также наличие обучающихся-стипендиатов (Приложение №1 «Целевые показатели эффективности деятельности преподавателя/концертмейстера» к Положению).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент. В случае повышения размеров базового оклада педагогическим работникам/концертмейстерам/методисту размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту может быть пересмотрен с учетом финансового обеспечения ДМШ. При увеличении базового оклада администрация ДМШ имеет право пересмотреть персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам/концертмейстерам/методисту устанавливается на определенный период времени, в течение соответствующего календарного года. При наличии нарушений трудового законодательства РФ, административных взысканий, нарушений нормативно-правовых актов в области образования РФ, Калининградской области и ДМШ, персональный повышающий коэффициент может быть снят частично или полностью. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к базовому окладу – до 1,5 %. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ДМШ персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения Комиссии. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу носит стимулирующий характер.

➤ За квалификационную категорию педагогическим работникам/концертмейстерам/методистам с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетенции устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;
- при наличии первой квалификационной категории – 15%;
- соответствие занимаемой должности – не оплачивается.

Размер выплаты за квалификационную категорию к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на квалификационную категорию. Выплата за квалификационную категорию к окладу носит стимулирующий характер (На основании выписки из Приказа Министерства образования Калининградской области «Об установлении квалификационной категории»)

2.11.22. В соответствии с письмом Министерства культуры Российской Федерации от 29.03.2009 N 1695-01-39/06-пх персональный повышающий

коэффициент молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, в течение первых 3 лет работы может устанавливаться в размере до 50% к окладу.

2.11.23. По решению директора ДМШ на срок до одного года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, обладающим высоким профессиональным мастерством, яркой творческой индивидуальностью, широким признанием общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

2.12. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.12.1. Размеры окладов рабочих ДМШ устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ и на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.13. Положением предусмотрено установление работникам административно-хозяйственного состава повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности административно-хозяйственного состава, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ДМШ с учетом мнения Комиссии, персонально в отношении конкретного работника. (Приложение №1 «Целевые показатели»)

Решение о введении вышеуказанного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается ДМШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим

коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

2.15. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников:

2.15.1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2.15.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

2.15.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

2.16. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.17. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.18. С учетом условий труда работникам, занимающим должности педагогических работников и должности административно-хозяйственного состава, а также осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.19. Работникам, занимающим должности педагогических работников и должности административно-хозяйственных работников, а также осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.20. Фонд оплаты труда ДМШ состоит из базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части. Рекомендуемые размеры (учредительным органом) 70% базовой и 30% стимулирующей части ФОТ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников ДМШ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях калининградской области» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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 компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

3.5. Выплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДМШ.

4.1. Положением в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Положением в соответствии разъяснениями «О порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях с Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти» утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской федерации от 29 декабря 2007 года № 818 (с изменениями на 17 сентября 2010 года) установлены стимулирующие выплаты:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- стимулирующие выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- выплаты за высокое профессиональное мастерство;
- выплаты за внедрение новых форм и передовых методов работы, выполняющий работу по Программе наставничества;
- иные выплаты, в том числе связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора ДМШ с учетом мнения Комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), направленных учреждением на оплату труда работников:

- главных специалистов и иных работников, подчиненных директору ДМШ непосредственно (за исключением главного бухгалтера);

(в ред. Постановления администрации городского округа "Город Калининград" от 19.09.2016 N 1384)

- руководителей структурных подразделений (заведующих) ДМШ

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ДМШ, - на основании представления заведующего соответствующего структурного подразделения ДМШ.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплат учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и городских целевых программ.

4.4. Выплата за высокое профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников ДМШ к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты устанавливается работникам учреждений по следующим критериям:

- за подготовку победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на школьном, муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях;
- за реализацию образовательных программ углубленной подготовки (повышенного уровня);
- за реализацию Программ наставничества;
- за проведение мастер-классов в мероприятиях муниципального, регионального, федерального значений.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДМШ в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и сложных работ.

4.7. Иные выплаты, в том числе связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда:

За наличие почетного звания, ученой степени по профилю педагогической деятельности или отраслевых наград могут быть установлены следующие доплаты в процентном соотношении от базового оклада:

- 15 % для работников, имеющих почетные грамоты министерства культуры РФ, отраслевые награды, нагрудный знак «За достижения в культуре», «Заслуженный работник культуры», ученой степени – кандидат педагогических наук, при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин;

- 20 % при наличии званий «Народный», ученой степени – доктор в области преподаваемых дисциплин.

Выплаты к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Применение любого из перечисленных выше повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном и/или балльном отношении к окладу. Педагогическим работникам/концертмейстерам/методисту, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выше указанных доплат производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

- к ежегодному профессиональному празднику - Дню работника культуры, установленному Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2007 N 1111 "О Дне работника культуры". (пп. 4.6.1 введен Постановлением администрации городского округа "Город Калининград" от 08.02.2021 N 73)

- премиальные выплаты к Международному женскому дню и дню защитника Отечества.

4.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в определенной сумме. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора ДМШ работники, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение директора ДМШ о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.9. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в пределах ассигнований бюджета города и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников. Для стимулирования работников за качество труда руководитель учреждения может использовать до 50 процентов ежегодного объема средств доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Калининградской области, муниципальными правовыми актами города Калининграда, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.12. Фонд оплаты труда ДМШ состоит из базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются школой самостоятельно. Рекомендуемые размеры (учредительным органом) 70% базовой и 30% стимулирующей части ФОТ.

4.13. Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях Калининградской области, могут быть предусмотрены выплаты стимулирующего характера, расчет которых осуществляется в баллах.

4.14. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников/концертмейстеров могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, раз в полгода, год при своевременной сдаче педагогическими работниками/концертмейстерами сведений о результативности своей профессиональной деятельности за период с 25 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца в комиссию по распределению стимулирующих надбавок с предоставлением подтверждающих документов, аналитических справок, а также отчетов помощника директора и завхоза.

4.15. Выплаты стимулирующего характера оценивается и производится в соответствии с Приложением № 2 «Критерии оценки деятельности педагогических работников в МАУ ДО ДМШ «Лира» к данному Положению и к Положению о Комиссии по распределению стимулирующих надбавок, их размеров и условий, подсчета баллов целевых показателей для формирования персонального коэффициента к должностным окладам, премиальных выплат, материальной помощи в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Калининграда Детской музыкальной школы «Лира».

4.16. Совместителям выплаты осуществляются на общих основаниях.

4.17. Наличие дисциплинарного или административного взыскания, нарушений трудовой дисциплины, нанесение порчи имуществу школы является основанием для снятия частично начислений стимулирующей надбавки или отклонения кандидатуры педагогического работника/концертмейстера на начисление стимулирующей надбавки на срок действия взыскания по решению комиссии по распределению стимулирующей надбавки.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего, премиального характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДМШ состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего, премиального характера.

5.2. Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в размере 300%, с возможными отклонениями, от базового оклада и могут предусматриваться за следующие виды работ:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал, год;

5.3. Размеры и выплаты стимулирующего характера оцениваются в соответствии с Критериями оценки деятельности:

- за выполнение особо важных и сложных работ;
- за увеличение объема выполняемых работ;
- за развитие материально-технической базы школы;
- за обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и имущества;
- за участие в подготовке общих мероприятий школы, направленных на повышение имиджа школы;
- за обеспечение поддержания исправного состояния, безаварийную надежную работу обслуживающих устройств и электрооборудования;
- за обеспечение содержания санитарно-гигиенического порядка как при входе в здание, так и внутри здания;
- за обеспечение пропускного режима в школу в строгом соответствии с правилами;
- за обеспечение контроля дисциплины учащихся, ожидающих начало урока.

5.4. Поощрительные премии выплачиваются в связи:

- с юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);
- с профессиональными, государственными праздниками: Днем работника культуры, днем защитника Отечества, международным женским днем.

5.5. Непременными условиями стимулирующих выплат являются:

- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

- соблюдение требований инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- строгое соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение должностных обязанностей в полном объеме;
- своевременное выполнение распоряжений, приказов директора школы;
- своевременное и качественное ведение документации.

5.6. По решению директора ДМШ работники, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение директора ДМШ о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал.

6. Порядок и условия оплаты труда директора, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора школы и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера, а также премиальных выплат, устанавливаемых в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом).

6.2. Должностной оклад, премиальные и выплаты стимулирующего характера директору школы определяются по согласованию с учредителем школы – администрацией городского округа «Город Калининград». Предельное соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников школы (без учета средней заработной платы директора и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

6.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора. Предельное соотношение средней заработной платы главного бухгалтера и средней заработной платы работников школы (без учета средней заработной платы директора и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

6.4. Преподавательская работа директора без занятия штатной должности в школе, оплачивается дополнительно в порядке и поставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, а также с учетом показателей повышающих коэффициентов к окладу преподавателя. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

6.5. С учетом условий труда директору школы, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются директору школы и главному бухгалтеру с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы за счет бюджета школы (в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

6.7. Выплаты директору устанавливаются приказом председателя комитета по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» и (или) фиксируются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.8. Директору и главному бухгалтеру могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за эффективность работы;
- за сложность, напряженность и качество работы;
- за стаж работы в должности директора, главного бухгалтера школы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие ученых степеней, почетных званий, государственных наград;
- поощрительные премии.

6.9. Размер премий директора и главного бухгалтера выплачивается за счет средств ассигнований, выделяемых из бюджета школы, средств экономии фонда оплаты труда школы.

6.10. Надбавка за эффективность работы устанавливается директору, главному бухгалтеру школы два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля по достижении целевых показателей эффективности деятельности директора, главного бухгалтера, установленных Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и искусства городского округа «Город Калининград», а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений администрации городского округа «Город Калининград». Надбавка за эффективность работы выплачивается директору школы в размере, установленном приказом председателя комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы. Надбавка за эффективность главному бухгалтеру устанавливается на основании целевых показателей эффективности главного бухгалтера с учетом целевых показателей эффективности директора ДМШ, а также должностных обязанностей указанных работников приказом директора ДМШ.

6.11. Директору, главному бухгалтеру надбавка за сложность, напряженность и качество работы устанавливается в размере до 50% от должностного оклада. Приказы об установлении надбавки пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год. Главному бухгалтеру надбавка устанавливается в размере до 50% от должностного оклада на основании

приказа директора школы и пересматривается по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

6.12. Надбавка за сложность, напряженность и качество работы директору школы, главному бухгалтеру может быть снижена:

а) до 100% от размера установленной надбавки за сложность, напряженность и качество работы - в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его хранения;

- нарушения трудовой дисциплины;

- наличия дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней заработной системы РФ, а также по выплате заработной платы работникам школы;

- несвоевременного исполнения или неисполнения приказов, распоряжений и поручений комитета, распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного или неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов, комитета.

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность и качество работы – в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы школы;

- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы директора, главного бухгалтера ДМШ и средней заработной платы работников ДМШ (без учета заработной платы директора, главного бухгалтера), установленного п.4.2 и 4.3 настоящего положения.

6.13. Директору ДМШ приказом председателя комитета, главному бухгалтеру приказом директора ДМШ устанавливается надбавка за стаж работы в должности директора, главного бухгалтера в следующих размерах:

- от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;

- от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;

- от 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

6.14. Директору, главному бухгалтеру ДМШ устанавливается надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания в следующих размерах:

- доктор наук – 2000 рублей в месяц;

- кандидат наук – 1000 рублей в месяц;

- госнаграда, почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник культуры РФ» - 2000 рублей в месяц.

При наличии нескольких ученых степеней, почетных звания, госнаград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение.

6.15. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается директору ДМШ, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы. Директору премия устанавливается в размере до 100% от должностного оклада приказом председателя комитета. Главному бухгалтеру ДМШ выплачивается премия по итогам выполнения такой работы на основании приказа директора ДМШ в размере до 100% от должностного оклада.

6.16. Поощрительные премии выплачиваются директору ДМШ, главному бухгалтеру в связи:

- с юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);

- с профессиональными, государственными праздниками: Днем работника культуры, днем защитника Отечества, международным женским днем, а также в связи с окончанием учебного или финансового года. Поощрительные премии выплачиваются:

- директору ДМШ на основании приказа председателя комитета в размере до 100% от должностного оклада;

- главному бухгалтеру на основании приказа директора ДМШ в размере до 100% от должностного оклада.

6.17. Директору ДМШ, главному бухгалтеру предоставляется материальная помощь в соответствии с разделом 7 настоящего положения. Материальная помощь директору ДМШ выплачивается на основании приказа председателя комитета по заявлению директора ДМШ в размере до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда школы. Главному бухгалтеру материальная помощь выплачивается на основании приказа директора ДМШ по заявлению вышеуказанных работников в размере до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда школы.

6.18. Размер, основания и порядок осуществления иных выплат директору ДМШ, главному бухгалтеру, производимых в рамках трудовых отношений, регулируются действующим законодательством РФ.

7. Условия невыплаты доплат, надбавок

7.1. По решению директора ДМШ работники, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, распоряжения, приказы (устные или письменные) директора, а также допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично, согласно перечня понижающих коэффициентов к критериям оценки эффективности работников по ДМШ.

7.2. Решение директора ДМШ о лишении стимулирующей надбавки работника или уменьшении размера надбавки оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин:

- нарушение устава ДМШ, правил внутреннего трудового распорядка (опоздания, нарушения трудовой дисциплины, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов, распоряжений по школе);

- окончание срока действия надбавок и выплат;
- отсев учащихся в течение года;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) учащихся на действия (бездействие) педагогического работника или сотрудника школы;
- не аттестация учащегося промежуточная, итоговая;
- невыполнение графика документооборота.

7.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор ДМШ несет ответственность в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными, региональными законами.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь до 100% от должностного оклада при наличии средств на данные выплаты. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ДМШ с Комиссией, на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается работникам с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- смерть близких родственников (супруга, ребенка, родителей), в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье;
- длительное дорогостоящее лечение работника;
- юбилейная дата работника (50, 55 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);
- бракосочетание работника;
- выход на пенсию;
- рождение ребенка у работника;
- а также при возникновении чрезвычайных ситуаций.

8.3. Материальная помощь может выплачиваться по личному заявлению работника по приказу директора ДМШ и на основании представления следующих документов:

- копии справки (свидетельства о смерти близких родственников, свидетельства о рождении умершего для подтверждения родства);
- копии справки (свидетельства о рождении ребенка);
- копии свидетельства о регистрации брака (первичной).

8.4. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику ее размер может указываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу.

8.5. Материальная помощь может выплачиваться только при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами ДМШ.

8.6. В случае экономии ФОТ в ДМШ, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части оплаты труда.

8.7. В тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже МРОТ ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата при условии сохранения объема учебной нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Положение вступает в силу с 27 марта 2026 года. Срок действия Положения – до замены новым.