

Согласовано:

Общее собрание работников

Протокол № 1 от 09.01.2023г.

Представитель трудового коллектива

(работников): Жердева И.А.

Утверждаю:

Директор ДШИ с.п. Пролетарского

Долденко М.Н.

Приказ № 4 от 09.01.2023г.



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения дополнительного  
образования «Детской школы искусств с.п. Пролетарского»  
Прохладненского муниципального района  
Кабардино-Балкарской Республики**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с.п. Пролетарского Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики, подведомственного местной администрации Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее – учреждение).

2. Настоящее Положение для муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с.п. Пролетарского Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики, подведомственными местной администрации Прохладненского муниципального района КБР, носит обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждений.

5. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

7. Установление надбавок и доплат работникам учреждения регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики и местной администрации Прохладненского муниципального района КБР, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы местной администрации Прохладненского муниципального района и отраслевых управлений местной администрации Прохладненского муниципального района, входящих в структуру местной администрации Прохладненского муниципального района.

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы на установленную численность муниципальных служащих и

работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

## **II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов**

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

10. Положением об оплате труда работников учреждения, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения и утвержденным руководителем учреждения, предусматривается установление работникам учреждения повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению.

11. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

12. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников учреждений до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

14. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

15. Размер оклада (должностного оклада) работника учреждения с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

16. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника учреждения по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

17. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается 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 размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

18. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;

повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;

повышающий коэффициент водителям за классность.

19. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,03;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,05;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,08;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

20. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

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

21. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

22. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

24. По решению работодателя, работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

25. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

26. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда,

устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

27. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

28. Специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливаются также выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) в размере 25 процентов.

Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим пунктом, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам учреждения - путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

29. Работникам учреждения устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

1) педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;

2) библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

3) преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

30. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 28 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

31. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений**

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждений.

33. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

34. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

35. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

надбавка за высокое качество работы;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

надбавка за внедрение новых эффективных практик;

надбавка за применение в работе достижений науки;

надбавка за наставничество.

36. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

эффективность обеспечения доступности качественного образования;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;



настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

37. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников учреждения.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В учреждении одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

#### **V. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)**

38. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

39. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

40. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющей образовательную деятельность.

41. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

42. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством, законодательством Кабардино-Балкарской Республики и местной администрации Прохладненского муниципального района КБР, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

44. Если в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется положением по оплате труда работников учреждения.

## **VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

45. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в учреждении

по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

46. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗП}_{\text{баз.}} + \text{ЗП}_{\text{стим.}}, \text{ где}$$

ЗП<sub>баз.</sub> – базовая часть заработной платы;

ЗП<sub>стим.</sub> – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{баз.}} = \text{Зфн} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

Зфн – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$\text{Зфн} = (\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн})$$

Нч

где:

Ст. – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

47. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

48. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам.

Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

49. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также руководителя, его заместителя, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников

наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательного учреждения по реализации образовательных программ) по указанным основаниям.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя**

50. Оплата труда (зарботная плата) руководителя учреждения включает в себя должностной оклад и стимулирующие выплаты.

51. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом местной администрации Прохладненского муниципального района КБР в кратности от 1 до 3.

52. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 N 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителя руководителя) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12.

53. Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы всех работников учреждения на очередной финансовый год устанавливается ежегодно распоряжением местной администрации Прохладненского муниципального района в зависимости от результатов деятельности учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований по представлению заместителя главы местной администрации Прохладненского муниципального района по социальной политике и межнациональным

отношениям.

54. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения осуществляется отдельно по должностям руководителя и по каждой должности заместителя руководителя.

55. В случаях выполнения руководителем, заместителем руководителя работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя.

56. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителя этого учреждения.

57. Зарплата заместителя руководителя состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

58. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, их заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

59. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

60. Порядок установления размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативным правовым актом местной администрации Прохладненского муниципального района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

61. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается правовым актом местной администрации Прохладненского муниципального района КБР на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$ДОКВр = ЗПср \times Кгр$ , где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителя учреждения, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включается в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников учреждения и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр)

руководителя учреждения в составе средней заработной платы (ЗПср) работников учреждения.

61. Отнесение учреждения к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

62. Размер коэффициента к средней заработной плате всех работников учреждения учитывает критерии деятельности учреждения и устанавливается распоряжением местной администрации Прохладненского муниципального района ежегодно на очередной финансовый год по представлению заместителя главы местной администрации Прохладненского муниципального района по социальной политике и межнациональным отношениям.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

63. Порядок премирования руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

64. Руководитель учреждения может осуществлять преподавательскую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя учреждения, осуществляющего преподавательскую работу и производится в соответствии с пунктом 46 настоящего Положения.

### **VIII. Формирование фонда оплаты труда**

65. Фонд оплаты труда учреждения, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных ему в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

66. Доля в фонде оплаты труда учреждения, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№	Тип учреждения	Доля, проценты
---	----------------	----------------

п/п		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1	Учреждения дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30

67. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы учреждения и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем учреждения в соответствии с нормативным локальным актом учреждения по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

68. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

#### **IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных учреждения**

69. Штатное расписание учреждения утверждается ее руководителем по согласованию с Учредителем.

70. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор, заместитель директора (Приложение № 5).

71. К основному персоналу учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных учреждений (подпункт 3.1 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению) (Приложение № 5).

72. К вспомогательному персоналу учреждения относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования (Приложение № 5).

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 - 2.3 пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению) (Приложение № 5).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней, профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня». (подпункты 1.1, 1.2, 1.3 пункта 1 приложения № 2 к настоящему Положению) (Приложение № 5).

73. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного оклада) устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем представительного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

#### **Х. Другие вопросы оплаты труда**

74. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителя руководителя и работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам учреждения, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

75. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования  
«Детской школы искусств  
с.п. Пролетарского  
Прохладненского муниципального района»  
Кабардино-Балкарской Республики

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих, профессий рабочих, расчет оплаты труда  
которых может производиться исходя из часовой ставки**

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 2,0
3.	Настройщик пианино и роялей	до 2,0
5.	Делопроизводитель	до 2,0
6.	Программист	до 2,4

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных казенных учреждений  
дополнительного образования  
«Детской школы искусств  
с.п. Пролетарского  
Прохладненского муниципального района»  
Кабардино-Балкарской Республики

**Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры  
повышающих коэффициентов по должностям работников  
Муниципального казенного учреждения дополнительного образования  
«Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского  
муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики по  
профессиональным квалификационным группам**

1. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры  
повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые  
профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник	4355
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по	4492

смене)  
 Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8;

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4667
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4801
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5032
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	5452

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» – до 1,9.

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: настройщик пианино и роялей	5032

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» – до 1,9.

2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	специалист в сфере закупок, делопроизводитель	4693
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5208

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» – до 1,8;

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	художник	5274
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	5680
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6343

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 2;

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	специалист по охране труда, инженер-программист (программист)	5613
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6019
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первого	6343

4 квалификационный	внутридолжностная категория должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6761
--------------------	--	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» – до 2,1;

3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательного учреждения»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	концертмейстер; педагог дополнительного образования	11520
4 квалификационный	преподаватель	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательного учреждения» – до 1,8;

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования  
«Детской школы искусств  
с. п. Пролетарского.  
Прохладненского муниципального района»  
Кабардино-Балкарской Республики

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа работы для установления повышающего**  
**коэффициента за непрерывный стаж работы**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальным казенным учреждением дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».

3. При установлении работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики» повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном учреждении, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики» право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – Учреждение), в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без

сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных учреждениях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости, уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан муниципальным казенным учреждением дополнительного образования детских школ искусств Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с.п.Пролетарского» Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

8. Период работы, дающий работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики право на установление повышающего коэффициента

за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с.п.Пролетарского Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств с. п. Пролетарского Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональном образовательном учреждении, образовательном учреждении высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательном учреждении или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;



3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования  
«Детской школы искусств с.п. Пролетарского  
Прохладненского муниципального района»  
Кабардино-Балкарской Республики

### ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского»

1. В целях поощрения за выполненную работу руководителю учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:
  - премия по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
2. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий период.
3. Максимальным размером премия по итогам работы руководителям не ограничена. Решение о выплате премии руководителю принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.
4. Ходатайство о премировании руководителя Учреждения направляет заместитель главы местной администрации Прохладненского муниципального района по социальной политике и межнациональным отношениям на согласование Учредителю.
5. Настоящий Порядок может быть дополнен и изменен в связи с изменениями в условиях учреждения и жизнедеятельности учреждения или в связи с внесением изменений в перечень и содержание показателей эффективности деятельности учреждения. О введении в действие изменений, вносимый в Порядок, руководитель предупреждается не позднее, чем за два месяца.
6. Премии по итогам работы осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя на основании предоставленных отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности за отчетный период за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
7. Премии могут быть установлены как в процентном соотношении от оклада руководителя, так и в абсолютном размере.
8. При премировании учитываются следующие показатели эффективности деятельности:

Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Отчетный период
1. Основная деятельность учреждения	1.1. Наличие в полном объеме нормативной базы и ее обновление в соответствии с Уставом (образовательная программа, программы по видам деятельности, педагогический Совет, ежегодный план деятельности и др.)	Год
	1.2 Выполнение количественных и качественных показателей	Полугодие Квартал
	1.3 Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Месяц
	1.4 Исполнение предписаний надзорных органов	Полугодие
	1.5 Обеспечение информационной открытости	Месяц
	1.6 Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб потребителей услуг (учащиеся, родители, население)	Квартал
	1.7 Наполняемость и сохранность контингента учащихся, выполнение ими контрольно-переводных экзаменов (текущая и итоговая аттестация)	Месяц
	1.8 Участие учащихся и их преподавателей в мероприятиях и акциях	Квартал
	1.9 Наличие у учащихся достижений (победители и призеры).	Квартал
	1.10 Наличие учащихся, включенных в составы лауреатов Зональных, Республиканских, Региональных, Всероссийский и Международных очных и заочных конкурсов	Квартал
	1.11. Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса	Год
	1.12 Доступность объектов образования, находящихся в оперативном управлении учреждения различными группами населения (инвалиды, дети, взрослые и др.)	Квартал
2. Материально-техническое оснащение учреждения	2.1 Обеспечение музыкальными инструментами учащихся в учебном процессе	Квартал
	2.2 Отсутствие чрезвычайных ситуаций обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей, технологического оборудования	Квартал
	2.3 Антитеррористическая защищенность зданий и объекта	Квартал
	2.4 Соблюдение сроков подготовки зданий и сооружений к эксплуатации в осенне-зимний период (отопительный сезон)	Полугодие
	Выполнение правил охраны труда	месяц
	2.5 Содержание учреждения в рабочем состоянии	Квартал

3. Финансово-экономическая деятельность учреждения	3.1 Исполнение плана финансово-экономической деятельности	Год
	3.2. Отсутствие необоснованных кредиторской и дебиторской задолженностей	Год
	3.3 Работа по привлечению спонсорских финансовых средств	Квартал
	3.4. Достижение показателей по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	Год
	3.5. Достижение показателей по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя	Год
	3.6 Соблюдение антикоррупционных стандартов	Квартал
4. Работа с кадрами учреждения	4.1 Укомплектованность учреждения квалифицированными специалистами, наличие вакансий	Месяц
	4.2 Прохождение сотрудниками аттестации на соответствие занимаемой должности, подтверждение квалификационной категории	Полугодие
	4.3 Повышение квалификации преподавательского состава	Полугодие
	4.4 Прохождение сотрудниками ежегодного медицинского осмотра	Год
	4.5 Участие преподавательского состава в профессиональных смотрах- конкурсах республиканских и региональных.	Квартал
	4.6 Поступление учащихся в учебные заведения в соответствии направленности	Год
5. Воспитательная работа	5.1 Поведение учащихся и преподавательского состава во время проведения занятий	Месяц
	5.2 Участие учащихся и преподавателей в волонтерском движении	Квартал
	5.3 Проведение внутришкольных и участие в муниципальных мероприятиях и акциях гражданско-патриотической направленности	Квартал
6. Профессиональные качества руководителя	6.1 Работа со средствами массовой информации (наличие интернет-сайта, публикаций, статей и др.)	Квартал
	Исполнительская дисциплина	Месяц
	6.2 Разработка и внедрение эффективных моделей организации воспитательной работы учреждения	Год

	6.3 Соблюдение этики общения с учащимися, их родителями, сотрудниками, населением	Квартал
	6.4 Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, мастер-классах, открытых учебных занятиях (сертификаты, протоколы, доклады выступления и др.)	Полугодие
	6.5 Участие в разработке муниципальных комплексных программ и подпрограмм по отрасли «Образование», разработка авторских программ.	Год
	6.6 Наличие (позитивные, отрицательные) отзывов со стороны, представителей образовательных организаций, федераций по видам направленности, учащихся, их родителей, общественности	Полугодие