

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «ДШИ № 19»



В.П. Антипина

Утверждено:

Приказ № 56 – ОДШ от 30.09.2025 г.

Директор МБУДО «ДШИ № 19»

Ю.Е. Ручкин



Положение

об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 19»
(Новая редакция)

Согласовано

Протокол заседания Общего собрания трудового
коллектива № 01 от 30.09.2025 г.

г. Саратов
2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии, со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, со статьей 24 Устава города Саратова, профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) работников образования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н, ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570, ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 №121н, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 от 30.10.2008 № 32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» или департамент Гагаринского административного района муниципального образования «Город Саратов»» (далее – решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356), решением Саратовской городской Думы от 20.12.2024г. № 61-579 «О бюджете муниципального образования «Город Саратов» на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов» (далее – решение Саратовской городской Думы от 20.12.2024г. № 61-579) и регламентирует систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 19» г. Саратова (далее — Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливаемая настоящим положением в соответствии с вышеперечисленными нормативными правовыми актами, включает: должностные оклады по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим положением.

Заработная плата педагогических работников учреждения устанавливается в зависимости от педагогической нагрузки и определяется путем умножения размеров окладов их заработной платы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную действующим законодательством за ставку.

Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.4. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с разделом 10 решения Саратовской городской Думы от

30.10.2008 № 32-356, решением Саратовской городской Думы от 20.12.2024г. № 61-579 и Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования.

Начисление и выплата заработной платы директору производится приказами председателя комитета по культуре муниципального образования «Город Саратов».

1.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц 08 и 23 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады директора, заместителей директора, работников учреждения, должности и профессии которых предусмотрены ПКГ работников образования, ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, ПКГ рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356 и решением Саратовской городской Думы от 20.12.2024г. № 61-579 устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Директор	24 466,50
Заместитель директора по учебной работе	22 019,85
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	22 019,85
Должности педагогических работников:	
преподаватель	15 226
концертмейстер	15 226
методист	15 226
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня:	
настройщик пианино и роялей	14 853

2.2. Должностные оклады работников учреждения, должности которых предусмотрены ПКГ общеотраслевых должностей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к решению Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356 и решением Саратовской городской Думы от 20.12.2024г. № 61-579 устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
секретарь учебной части	7 174
делопроизводитель	7 293
специалист по персоналу, 6 уровень квалификации	8 985
младший системный администратор, 5 уровень квалификации	8 135

2.3. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с разделом 7 решения Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356 и решением Саратовской городской Думы от 20.12.2024г. № 61-579 устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Должности, отнесенные к общетраслевым профессиям рабочих первого уровня: уборщик служебных помещений 1 разряда	7 174
Должности, отнесенные к общетраслевым профессиям рабочих второго уровня: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	7 461

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и муниципальными правовыми актами муниципального образования «Город Саратов» устанавливаются компенсационные выплаты, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных.

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Компенсационные выплаты начисляются исходя из оклада и выплачиваются ежемесячно.

3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в повышенном размере за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

- **одинарной** дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась **в пределах месячной нормы** рабочего времени;
- **двойной** дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа производилась **сверх месячной нормы** рабочего времени;
- **одинарной** части оклада сверх оклада **за каждый час работы**, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась **в пределах месячной нормы** рабочего времени;

- двойной части оклада сверх оклада **за каждый час работы**, если работа производилась **сверх месячной нормы** рабочего времени.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Оплата сверхурочной работы в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации производится в повышенном размере:

- в полуторном - за первые два часа сверхурочной работы;
- в двойном - за все последующие часы сверхурочной работы.

3.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу
- стимулирующие надбавки:
 - за выслугу лет
 - за профессиональный уровень
- премиальные выплаты.

4.2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются:

- директору и заместителям директора в зависимости от группы по оплате труда руководителей;
- педагогическим работникам в соответствии с присвоенной квалификационной категорией;
- педагогическим работникам в соответствии с занимаемой должностью;
- рабочим культуры, искусства и кинематографии в соответствии с занимаемой должностью.

Группа по оплате труда			
I	II	III	IV
0,6	0,4	0,3	0,2

4.2.2. Педагогическим работникам на постоянной основе устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория педагогических работников определяется по результатам аттестации. Порядок прохождения аттестации утверждается в соответствии с действующим законодательством РФ.

По результатам прохождения аттестации педагогическим работникам присваиваются первая или высшая квалификационные категории. Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту к окладу производится на основании приказа руководителя учреждения.

В зависимости от присвоенной квалификационной категории устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

20 % - при наличии высшей квалификационной категории

15 % - при наличии первой квалификационной категории

4.2.3. Педагогическим работникам на постоянной основе в зависимости от квалификационного уровня, предусмотренного для соответствующей должности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту к окладу производится на основании приказа руководителя учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов:

преподаватели - 4 квалификационный уровень – 20%

методист - 3 квалификационный уровень – 15%

концертмейстеры - 2 квалификационный уровень – 10%

4.2.4. Работникам, занимающим должности, по которым предусмотрено должностное категорирование, устанавливается на постоянной основе повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в следующих размерах:

- настройщик пианино и роялей - 5%.

4.2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- надбавка за выслугу лет

- надбавка за профессиональный уровень

4.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем категориям работников учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства.

Размеры надбавки за выслугу лет (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет **от 1 года до 3 лет** - 5%;

при выслуге лет **от 3 до 8 лет** - 10%;

при выслуге лет **от 8 до 13 лет** - 15%;

при выслуге лет **от 13 до 18 лет** - 20%;

при выслуге лет **от 18 до 23 лет** - 25%;

при выслуге лет **свыше 23 лет** - 30%.

Назначение и изменение размера надбавки за выслугу лет осуществляется с даты возникновения права на указанную надбавку. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом директора.

Если право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от

работы в учебном заведении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, установление и выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

4.3.2. Надбавка за профессиональный уровень устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки за профессиональный уровень составляет:

- 10% от оклада - за наличие почетного отраслевого знака;
- 20% от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома) и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств» и другие);
- 30% от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома) и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

Надбавка за профессиональный уровень устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.4. Премирование сотрудников учреждения производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении конкретных результатов работы и в качестве поощрения за проявленную инициативу, особые достижения и личный вклад в работу учреждения по направлениям учебно-воспитательной, концертно-просветительской, организационной и хозяйственной деятельности.

В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды, периодичность и размеры премиальных выплат:

№ п/п	Вид премии	Наименование должностей работников	Периодичность и размер выплаты
1.	По итогам работы за отчетный период	Заместители руководителя	за отчетный период (поквартально) в абсолютных величинах или в % к должностному окладу
		<i>Основной персонал:</i> Секретарь учебной части Методист <i>Административно-управленческий персонал:</i> Делопроизводитель Специалист по персоналу 6 уровень квалификации Младший системный администратор, 5 уровень квалификации <i>Вспомогательный персонал:</i> Настройщик пианино и роялей Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Уборщик служебных помещений <i>Педагогический персонал:</i> Преподаватель Концертмейстер	за отчетный период (поквартально) в абсолютных величинах или в % к должностному окладу
2.	По итогам работы за отчетный период	Преподаватели ПОУ	за отчетный период (за год) в абсолютных величинах или в % к должностному окладу
3.	За профессиональные достижения	Все работники	единовременно в абсолютных величинах или в % к должностному окладу в случаях, предусмотренных п. 4.4.5 настоящего положения
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Заместители руководителя Сотрудники МАП, АУП сотрудники вспомогательного персонала преподаватели концертмейстеры методист, преподаватели ПОУ	в абсолютных величинах или в % к должностному окладу

4.4.1. Премия по итогам работы за квартал выплачивается при условии выполнения показателей, подтверждаемых данными отчетов за установленный период. За выполнение работником каждого показателя начисляются баллы.

Премии по итогам работы на отделении платных образовательных услуг выплачиваются при условии выполнения показателей, подтверждаемых данными отчетов за финансовый год, при экономии средств заработной платы, при

выполнении показателей критериев премирования.

Перечень показателей критериев, по которым принимается решение о премировании и размеры баллов, установленных за их выполнение, приведены в **Таблице 1**.

Размер премии за отчетный период определяется в % к должностному окладу, исходя из полученной суммы баллов, начисленных по всем показателям критериев в следующем соотношении:

№	Категории должностей	Количество баллов	Размер премии
1	Заместители руководителя учреждения	менее 25	0%
		от 25 до 40	10%
		от 41 до 50	20%
		более 50	30%
2	Должности ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, и служащих: (делопроизводитель, секретарь учебной части, специалист по персоналу, младший системный администратор) Должности работников культуры, искусства и кинематографии: второго уровня (настройщик пианино и роялей) Должности ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, уборщик служебных помещений 1 разряда)	менее 15	0%
		от 15 до 30	10%
		от 31 до 40	15%
		от 41 до 50	20%
		более 50	30%
3	Должности ПКГ работников образования (методист, преподаватели, концертмейстеры)	менее 20	0 %
		от 21 до 40	10%
		от 41 до 60	15 %
		от 61 до 80	20%
		от 81 до 100	30%

Для установления размера премий работникам в учреждении приказом директора создается постоянно действующая комиссия по мониторингу качества и результативности труда работников МБУДО «ДШИ № 19», которая рассматривает отчеты работников, предоставляемые заведующими отделов в виде служебных записок с результатами мониторинга, проверяет достоверность представленных в них сведений и подтверждающих документов.

На основании протокола заседания комиссии по мониторингу качества и результативности труда работников МБУДО «ДШИ № 19» по итогам работы за квартал председатель комиссии представляет письменное ходатайство директору Учреждения о премировании работников с указанием количества баллов.

4.4.2. Работнику не назначается премия в следующих случаях:

- ненадлежащее исполнение работником приказов и распоряжений, администрации Учреждения, локальных актов, касающихся работы школы, организации учебного процесса, административно – хозяйственной работы
- ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей (в т.ч. отсутствие без уважительной причины на педсоветах, заседаниях

отделов, заседаниях секций ГМО и прочих мероприятиях, участие в которых регламентируется планом работы школы)

- некачественное исполнение или нарушение сроков сдачи в учебную часть служебной документации
- наложение на работника дисциплинарного взыскания

4.4.3. Лишение работника Учреждения премии производится за отчетный период, в котором произошло либо обнаружено нарушение условий премирования.

4.4.4. При увольнении работника до истечения отчетного периода, премия по итогам работы за данный отчетный период работнику не назначается.

4.4.5. Премия за профессиональные достижения выплачивается работникам на основании подтверждающих документов в следующих размерах:

№ п/п	Основание для премирования	Размер премии (в % от должностного оклада)
1	Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации	300
2.	Награждение Почетной грамотой:	
2.1.	Министерства культуры Российской Федерации	100
2.2.	Губернатора Саратовской области	50
2.3.	Министерства культуры Саратовской области	30
2.4.	Администрации муниципального образования «Город Саратов»	20

4.4.6. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам в случае усиления напряженности работы, дающей наибольшую производительность и эффективность труда. При назначении работнику премии за интенсивность, напряженность и эффективность работы учитывается:

- интенсивность и высокие результаты работы в учебной, методической, творческой, культурно - просветительской, кадровой и хозяйственной деятельности
- проявленная работником творческая инициатива в применении современных методов организации труда
- активное внедрение в образовательный и творческий процесс инновационных форм и методов
- особый режим работы, связанный с обеспечением безотказной и безаварийной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных – систем жизнеобеспечения Учреждения, подготовка и исполнение муниципальных контрактов, проведение ремонтных и аварийных работ, с возложением на работника ответственности, находящейся за пределами его конкретной должностной компетенции (возложение обязанностей за ТБ, ГО и ЧС, за энергосбережение и электробезопасность), своевременная отчетность в ФСС РФ, ПФ РФ, подготовка и проведение лицензирования и аттестации и мероприятий, находящихся за пределами

должностной компетенции работника

- организация, проведение и личное участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (связь со СМИ, общественностью, депутатами, эффективная работа с родителями, участие в благотворительных акциях, творческих проектах и др.).

Основанием для назначения сотрудникам премии за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение показателей критериев, приведенных в **Таблице 2**

4.4.7 Выплата премий за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться по мере выделения бюджетных ассигнований в виде субсидий в размере 10 % от начисленной заработной платы с учетом установленных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением премиальных выплат или в абсолютных величинах.

Основанием для назначения сотрудникам премии за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение показателей критериев, приведенных в **Таблице 2.1**

4.4.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается на основании протокола заседания комиссии по мониторингу качества и результативности труда работников МБУДО «ДШИ № 19» за выполнение критериев показателей, с приложением подтверждающих документов.

4.4.9. Назначение премиальных выплат производится на основании приказа директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на финансовый год.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Директор учреждения ежегодно составляет по утвержденным формам тарификационные списки, устанавливающие нагрузку педагогических работников на 1 сентября текущего года, согласованные с профсоюзным комитетом.

5.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с личными юбилейными датами (50-летие со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- по семейным обстоятельствам (тяжелая болезнь или несчастные случаи, смерть супругов, родителей, детей, стихийные бедствия, свадьба работника, рождение ребенка);
- в связи с тяжёлым материальным положением.

5.2.1. Решение об оказании и конкретных размерах материальной помощи принимает директор учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета на основании личного заявления работника (с приложением подтверждающих документов).

5.2.2. Размер материальной помощи может определяться в абсолютных величинах или в процентах к должностному окладу работника.

5.2.3. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, от приносящей доход деятельности Учреждения.

