

Согласовано

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 04 от 01.10.2024

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО
«ДШИ им. В.В. Ковалева»
МО «Город Саратов»



О.В. Шарова

Утверждено

Приказом № 72 ОД от 01.10.2024

Директор МАУ ДО
«ДШИ им. В.В. Ковалева»
МО «Город Саратов»



О.И. Гусева

Положение

об оплате и стимулировании труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств им. В.В. Ковалева»
муниципального образования «Город Саратов»

г. Саратов

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- ст. 144, ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 (протокол №13) или на 2020 от 24.12.2019 (протокол №11)
- профессиональными квалификационными группами работников образования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н;
- профессиональными квалификационными группами работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570;
- профессиональными квалификационными группами профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н;
- профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н;
- профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н;
- решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» (в редакции решения Саратовской городской Думы от 28.06.2022 № 20-230);
- решением Саратовской городской Думы от 06.12.2018 №44-324 «О бюджете муниципального образования «Город Саратов» на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов»
- решением Саратовской городской Думы от 16.12.2022 №28-290 «О бюджете муниципального образования «Город Саратов» на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов
- решением Саратовской городской Думы от 14.12.2023 №44-439 «О бюджете муниципального образования «Город Саратов» на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов

1.2. Настоящее положение регламентирует систему оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени В.В. Ковалева» муниципального образования «Город Саратов» (далее — учреждение), за исключением оплаты труда директора учреждения.

Настоящее положение вступает в силу с 01.10.2024.

1.3. 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.

1.4. 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 размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате, установленной на территории Саратовской области, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.5. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с разделом 10 решения Саратовской городской Думы от 30.10.2008 №32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» (с изменениями и дополнениями) и Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов», утвержденного приказом управления по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера).

Начисление и выплата заработной платы директору производится на основании приказов управления по культуре муниципального образования «Город Саратов».

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4-кратный размер среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера).

1.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в сроки, установленные коллективным договором, путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников.

1.8. Все виды выплат, предусмотренных настоящим положением, устанавливаются работникам приказом директора.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады заместителей директора, работников учреждения, должности и профессии которых предусмотрены профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) работников образования, ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, ПКГ рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Главный бухгалтер	24700,72
Заместитель директора по учебной работе	24700,72
Заместитель директора по юридическим вопросам	24700,72
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	24700,72
Должности руководителей структурных подразделений первого квалификационного уровня: заведующий учебного подразделения	15683,00
Должности педагогических работников: концертмейстер преподаватель методист педагог-организатор	14640,00 14640,00 14640,00 14640,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: секретарь учебной части	6898,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: библиотекарь	16412,00
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня: костюмер	10509,00
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня: настройщик пианино и роялей	14281,00

2.2. Должностные оклады работников учреждения, должности которых предусмотрены ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:	
бухгалтер ведущий	9996,00
специалист по информационным ресурсам 6 уровень квалификации	8639,00
программист	11070,00
специалист по персоналу 6 уровень квалификации	8639,00
юрисконсульт ведущий	9996,00
системный администратор 6 уровень квалификации	8639,00
специалист по охране труда 1 категории	9042,00
инженер-электрик 1 категории	9042,00
специалист по закупкам 5 уровень квалификации	9042,00
специалист по связям с общественностью	9996,00

2.3. Должностные оклады работников учреждения, должности которых предусмотрены ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Должности, отнесенные к общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня: гардеробщик сторож вахтер уборщик территорий уборщик служебных помещений	6898,00
Должности, отнесенные к общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда слесарь-электрик по ремонту электрооборудования слесарь-сантехник 4 разряда	7012,00 7174,00 7174,00

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.

3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в повышенном размере за каждый час работы в ночное время и составляет 35% 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.

3.6. Работникам в возрасте до 18 лет с сокращенной продолжительностью рабочего времени в соответствии со ст. 271 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата до уровня должностного оклада работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.7. Доплата до уровня минимальной заработной платы производится работникам в случаях, если их месячная заработная плата, без включения в ее состав компенсационных выплат за условия, отклоняющиеся от нормальных (доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) окажется ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Саратовской области, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.8. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда третьей или четвертой степени, устанавливается доплата в размере 5% от должностного оклада.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавки;
- премии.

4.2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются:

- главному бухгалтеру, 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;

- работникам культуры, искусства и кинематографии за квалификационную категорию и в соответствии с занимаемой должностью;

- рабочим культуры, искусства и кинематографии в соответствии с занимаемой должностью и за квалификационный уровень.

4.2.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу главного бухгалтера, заместителей директора устанавливается в размере 0,6 в соответствии с установленной 1 группой по оплате труда руководителя.

4.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам на время действия квалификационной категории в следующих размерах:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Квалификационная категория присваивается педагогическим работникам по результатам аттестации, порядок прохождения которой определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.3. Педагогическим работникам в зависимости от квалификационного уровня, предусмотренного для соответствующей должности, на постоянной основе устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в следующих размерах:

- преподаватель (4 квалификационный уровень) – 0,20;

- методист (3 квалификационный уровень) – 0,15;

- концертмейстер (2 квалификационный уровень) – 0,10;

- педагог-организатор (2 квалификационный уровень) – 0,10.

4.2.4. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена устанавливается на постоянной основе повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

библиотекарь:

- по занимаемой должности - 0,05;

- за квалификационную категорию:

ведущий - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

Работникам, занимающим должности рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня, устанавливается на постоянной основе повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

костюмер:

- по занимаемой должности – 0,05.

Работникам, занимающим должности рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня, выполняющим особо важные и ответственные работы, устанавливается на постоянной основе повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в следующих размерах:

настройщик пианино и роялей:

- по занимаемой должности - 0,05;

- за 1 квалификационный уровень - 0,05.

Руководителям структурных подразделений 1 квалификационного уровня устанавливается на постоянной основе повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в следующих размерах:

- заведующий учебного подразделения - 0,05.

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 работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в детских школах искусств, учреждениях культуры и искусства, а также в органах государственной власти и органах местного самоуправления, реализующих полномочия в сфере культуры.

4.3.1.1. 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%.

4.3.1.2. Назначение и изменение размера надбавки за выслугу лет осуществляется с даты возникновения права на указанную надбавку.

4.3.1.3. 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, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпусков 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 (с даты принятия решения ВАК России о выдаче 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 (с даты принятия решения ВАК России о выдаче 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 работников 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	все работники, за исключением главного бухгалтера, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по юридическим вопросам, заместителя директора по АХР, заведующего учебного подразделения, преподавателей и концертмейстеров	по итогам работы за год в размере 50% от должностного оклада по основаниям, предусмотренным п. 4.4.1. настоящего положения
		главный бухгалтер, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по юридическим вопросам, заместитель директора по АХР, заведующий учебного подразделения	По итогам работы за год в размере 100% от должностного оклада по основаниям, предусмотренным п.4.4.1 настоящего положения
		преподаватель, концертмейстер	по итогам работы за год в размере 30% от должностного оклада по основаниям , предусмотренным п. 4.4.1. настоящего

			положения
		уборщик территорий, уборщик служебных помещений, гардеробщик, настройщик пианино и роялей	ежемесячно в размере 15% от должностного оклада
2.	За профессиональные достижения	все работники	единовременно, в % от должностного оклада в случаях, предусмотренных п. 4.4.4. настоящего положения
3.	За интенсивность работы	все работники	в течение периода интенсивной работы, в случаях и размерах, предусмотренных п. 4.4.5. настоящего положения
4.	За высокие результаты работы	все работники	единовременно, в % от должностного оклада в соответствии с п. 4.4.6. настоящего положения

4.4.1. Основанием для премирования по итогам работы за отчетный период является:

- главного бухгалтера - обеспечение грамотного ведения бухгалтерского учета и сдачи отчетности, отсутствие нарушений требований законодательства по итогам проводимых проверок;

- заместителя директора по учебной работе - обеспечение эффективности учебно-воспитательной, методической и концертно-просветительской работы учреждения;

- заместителя директора по юридическим вопросам – обеспечение контроля за соблюдением учреждением требований законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности, образовательного процесса и кадровой работы;

- заместителя директора по административно-хозяйственной работе - обеспечение безаварийной эксплуатации здания, имущества, коммуникационных систем, оборудования, отсутствие нарушений требований законодательства по итогам проводимых проверок;

- заведующего учебного подразделения – обеспечение эффективности учебно-воспитательной, методической, концертно-просветительской деятельности учебного подразделения;

- методиста – обеспечение эффективности методической работы учреждения;

- педагога-организатора – обеспечение эффективности воспитательной работы с обучающимися и консультационной работы с родителями обучающихся;

- бухгалтера – обеспечение грамотного ведения первичной учетной документации, бухгалтерского учета и отчетности;

- специалист по информационным ресурсам – обеспечение полноты сайта, его разделов, представительств в социальных сетях и определение необходимости для его пополнения;

- секретаря учебной части – обеспечение своевременного и надлежащего оформления документации учреждения;

- специалиста по персоналу - обеспечение качественной подготовки, надлежащего ведения, содержания и хранения соответствующей документации;

- специалиста по связям с общественностью – обеспечение своевременного распространения информационных материалов о деятельности организации, систематическая разработка информационно-рекламных материалов;
- специалиста по охране труда - обеспечение эффективности по созданию комфортной среды для работников учреждения;
- библиотекаря - обеспечение сохранности, учета и надлежащего состояния библиотечного фонда;
- системного администратора - обеспечение эффективной и бесперебойной работы компьютеров, компьютерных программ, ввода, обработки и хранения информации;
- настройщика пианино и роялей - обеспечение надлежащего качественного состояния клавишных музыкальных инструментов;
- костюмера – обеспечение надлежащего состояния театральных и хореографических костюмов;
- специалиста по закупкам – обеспечение контроля и управления закупками для эффективного и результативного использования средств, выделенных для обеспечения нужд учреждения;
- инженера – электрика – обеспечение безаварийной эксплуатации энергооборудования;
- программиста - обеспечение эффективной и бесперебойной работы компьютеров, компьютерных программ, ввода, обработки и хранения информации;
- рабочих общепромышленных профессий - обеспечение безаварийной эксплуатации здания, коммуникационных систем, надлежащего содержания имущества и оборудования, прилегающей территории;
- преподавателей – осуществление педагогической деятельности на высоком профессиональном уровне, обеспечение в полном объеме реализации преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой; систематическое повышение своего профессионального уровня; соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; организация досуговой деятельности обучающихся в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ; обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся); педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы;
- концертмейстеров – обеспечение профессионального исполнения музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах; применение в исполнительской деятельности технических средств звукозаписи, умение вести репетиционную работу; знание музыкальных произведений разных эпох, стилей и жанров, детского репертуара; знание правил и методов компоновки музыкальных фрагментов, подбора музыки к отдельным элементам движений с учетом индивидуальных физических данных обучающихся.

4.4.2. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, премия по итогам работы не назначается.

4.4.3. При увольнении работника до истечения отчетного периода премия по итогам работы за год работнику не назначается.

4.4.4. 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.	Поощрение:	
2.1.	Министерством культуры Российской Федерации	100
2.2.	Государственной Думой Российской Федерации	80
2.3.	Губернатором Саратовской области	50
2.4.	Саратовской областной Думой	40
2.5.	Министерством культуры Саратовской области	30
2.6.	Саратовской городской Думой	25
2.7.	Администрацией муниципального образования «Город Саратов»	20

4.4.5. Премия за интенсивность выплачивается работникам в случае усиления напряженности работы, дающей наибольшую производительность труда:

	Основание для премирования	Размер премии
1.	Организация и проведение массовых мероприятий городского и областного уровней (фестивали, конкурсы, смотры, выставки, олимпиады, викторины, открытые уроки, мастер-классы, методические мероприятия, мероприятия, проводимые в рамках курсов повышения квалификации и пр.) за каждое мероприятие	100% от должностного оклада
2.	Организация и проведение культурно-просветительских мероприятий школьного уровня (концерты, спектакли, выставки и пр. для родителей и учащихся школы, учащихся общеобразовательных школ, воспитанников детских садов, жителей микрорайона) за каждое мероприятие.	100 % от должностного оклада
3.	Своевременная подготовка и сдача отчетности в налоговые органы, ФСС РФ, ПФ РФ и др.	100 % от должностного оклада
4.	Ведение судебных дел, представительство в судах, надзорных и правоохранительных органах	100 % от должностного оклада
5.	Разработка, составление документов в срочном порядке	100 % от должностного оклада
6.	Своевременная подготовка учреждения к началу учебного года	100 % от должностного оклада

7.	Оформление документации в массовом порядке (прием обучающихся, выпуск учащихся и пр.)	100 % от должностного оклада
----	---	------------------------------

4.4.6. Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам при выполнении оснований для премирования в следующих размерах:

	Основание для премирования	Размер премии (в % от должностного оклада)
1.	Подготовка участников-солистов и творческих коллективов, ставших лауреатами и дипломантами фестивалей-конкурсов, выставок, олимпиад городского уровня, в состав учредителей которых входит управление по культуре администрации МО «Город Саратов»	10%
2.	Участие педагогических работников, ставших лауреатами и дипломантами профессиональных конкурсов городского уровня, в состав учредителей которых входит управление по культуре администрации МО «Город Саратов»	10%
3.	Подготовка участников-солистов и творческих коллективов, ставших лауреатами и дипломантами фестивалей-конкурсов, выставок, олимпиад областного уровня, в состав учредителей которых входит министерство культуры Саратовской области	15%
4.	Участие педагогических работников, ставших лауреатами и дипломантами профессиональных конкурсов областного уровня, в состав учредителей которых входит министерство культуры Саратовской области	15%
5.	Подготовка участников-солистов и творческих коллективов, ставших лауреатами и дипломантами фестивалей-конкурсов всероссийского и международного уровня, в состав учредителей которых входит министерство культуры Российской Федерации и/или министерство культуры принимающей стороны	20%
6.	Участие педагогических работников, ставших лауреатами и дипломантами профессиональных конкурсов, выставок всероссийского и международного уровня, в состав учредителей которых входит министерство культуры Российской Федерации и/или министерство культуры принимающей стороны	20%
7.	Подготовка учащихся для участия в культурно-просветительских мероприятиях: 13.1. на уровне учреждения 13.2. на муниципальном уровне 13.3. на более высоком уровне	10% 15% 20%
8.	Разработка сценариев для спектаклей и культурно-просветительских мероприятий	100%
9.	Разработка и успешная реализация многоэтапных творческих тематических проектов, содержащих комплекс мероприятий.	100%

4.4.7. Наличие оснований для выплаты премий работникам учреждения и их конкретный размер в пределах, установленных настоящим положением, определяется постоянно действующей комиссией по премированию работников учреждения (далее – комиссия), которая создается приказом директора.

На основании протокола заседания комиссии председатель комиссии представляет письменное ходатайство директору учреждения о премировании работников с указанием наименования и размера премии.

4.4.8. Назначение премий производится на основании приказа директора учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, полученных от оказания платных услуг, безвозмездных поступлений и иной, приносящей доход деятельности учреждения.

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 - ление 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.

5.3. Решение об оказании и конкретных размерах материальной помощи принимает директор учреждения на основании личного заявления работника.

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

5.5. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, полученных от оказания платных услуг, безвозмездных поступлений и иной, приносящей доход деятельности учреждения.

5.6. Индексация размеров должностных окладов работников учреждения осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.7. Оплата труда лиц, работающих 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.