

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
МБУ ДО ДМШ № 4
г. Хабаровска
_____ Г.В. Файзулаев

ПРИНЯТО:

Протокол общего собрания
трудового коллектива № 12
МБУ ДО ДМШ № 4
г. Хабаровска №
«21» апреля 2026

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО
ДМШ № 4 г. Хабаровска
_____ Е.А. Гамолина
Приказ № 30 -ОД
«21» апреля 2026

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 4 Г. ХАБАРОВСКА»**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение об оплате труда МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска (далее - Положение), разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации г. Хабаровска от 03.11.2020 № 3552 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа "Город Хабаровск", Постановления администрации г. Хабаровска от 26.12.2022 №4823 «О внесении изменений в Постановление администрации г. Хабаровска от 14.05.2018 № 1610 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации г. Хабаровска» (редакция постановления от 18.08.2023 № 3285), Постановления администрации г. Хабаровска от 14.03.2023 №956 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации г. Хабаровска от 14.05.2018 №1610», Постановления администрации г. Хабаровска от 30.03.2023 №1258 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации г. Хабаровска от 14.05.2018 №1610», Постановления администрации города Хабаровска от 14.05.2018 № 1610 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска» с учётом редакции постановления от 18.08.2023 № 3285, Постановления администрации города Хабаровска от 18.01.2024 №111 «О внесении изменений в постановление администрации города Хабаровска от 14.05.2018 №1610 «Об утверждении Положения о системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации г. Хабаровска». постановление администрации города Хабаровска от 14.03.2024 № 1098 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, утвержденное постановлением администрации города Хабаровска от 14.05.2018 № 1610».

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска (далее - работники учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска (далее – учреждение).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из установленного объема финансового обеспечения, а также за счет средств, полученных из внебюджетных источников.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполнения объема работ, определенных трудовым договором.

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

1.8. Заработная плата работника учреждения не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.9. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта администрации г. Хабаровска.

2. Оплата труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска.

2.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего положения

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей (далее - ПКГ) работников учреждения с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, установлены согласно приложению N 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

2) от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

3) от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

4) от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

5) от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным стандартам должностей работников учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, установлены согласно приложению N 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным стандартам и утвержденным приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, установлены согласно приложению №1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню должностей работников, утверждённому приказом Минкультуры России от 21.10.2020 № 1256 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».

Размеры окладов (должностных окладов) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

2.3. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся

нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий учреждения и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения на оплату труда работников учреждения.

2.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления культуры администрации города Хабаровска.

3. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, учреждения

3.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего положения

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется в соответствии с порядком, утверждённым приказом управления культуры администрации г. Хабаровска. Итоговый расчёт должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом управления культуры администрации г. Хабаровска.

3.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственного управлению культуры администрации города Хабаровска, размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, и выплат компенсационного характера, предусмотренные разделом 4, устанавливаются начальником управления культуры администрации г. Хабаровска в соответствии с настоящим Положением.

Для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и определения масштаба руководства учреждением применяются объемные показатели деятельности муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей устанавливается согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

3.4. Локальным актом учреждения устанавливаются конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и критерии их установления.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера не могут быть ниже, оклада руководителя учреждения менее чем на 10 процентов и более чем на 30 процентов.

3.5. Условия оплаты труда заместителей руководителей определяются трудовыми договорами в соответствии с настоящим положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности - 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы Постановления Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 N 540.

При назначении выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям учреждения учитывается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделами 4, 5 настоящего Положения.

3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей размещается на официальном сайте управления культуры администрации г. Хабаровска в срок до 01 мая в текущем году за отчетный период.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы, за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока)

устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не производится.

4.4. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки лицам, работающим в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.2. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.3. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5.4. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей

154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 №436 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника, максимальный размер доплаты - 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.6. Размеры выплат и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, установленных в учреждении, с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.3. Работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», «почётный работник общего образования»;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- повышающий коэффициент

- выплата молодому специалисту в муниципальных учреждениях дополнительного образования и учреждениях культуры, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

- выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения. Данная выплата приостановлена на период с 01.03.2026 по 30.06.2026.

5.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в течение соответствующего календарного года. При назначении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы (по показателям, определяемым локальными нормативными актами);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

5.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений за:

- своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

- качество выполняемой работы;

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ / оказании услуг;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ / оказания услуг;

- качественные подготовку и проведение мероприятий.

5.3.3. Выплата за профессиональное мастерство и классность устанавливается за особо ценные профессиональные качества и достижения.

5.3.4. Выплата за выслугу лет в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, устанавливается в соответствии с Порядком и условиями выплат надбавки за выслугу лет в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки по основной должности.

Для педагогических работников выплата за выслугу лет начисляется с учетом установленной нагрузки по основной должности, но не более чем на 1 ставку заработной платы

5.3.5. Выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливаются работникам учреждений за применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методов и методик наблюдений и прогнозирования).

5.3.6. Выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «почётный работник общего образования»; устанавливается со дня присвоения, награждения и не может быть более 100% от оклада (должностного оклада).

5.3.7. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются в соответствии с Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, разработанного с учетом мнения представительного органа работников.

При назначении премиальной выплаты учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- результативность участия в конкурсах, концертах, методическая и воспитательная работа, работа с родителями (для педагогических работников);
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.п.

При применении в отчётном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, при наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, нарушении трудового законодательства премиальная выплата за данный отчётный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведёт к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премиальной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премиальной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премиальной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором к работнику применено дисциплинарное взыскание или имеются нарушения финансовой дисциплины, трудового законодательства

5.3.8. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно за счет средств фонда оплаты труда учреждения и не может быть более 100% от оклада (должностного оклада).

5.3.9. Размер выплаты молодому специалисту в муниципальных учреждениях дополнительного образования и учреждениях культуры, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист, являющийся гражданином Российской Федерации, в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Молодой специалист принимается на работу на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на должность специалиста в учреждениях культуры, в соответствии со строкой с порядковым номером 1 пункта 1 приложения № 1 к настоящему Положению и на педагогическую должность в учреждениях дополнительного образования в соответствии со строкой с порядковым номером 1.2 пункта 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в

следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое учреждение, подведомственное управлению культуры администрации города Хабаровска;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.3.10. Выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения предоставляется работникам учреждения за достигнутые результаты в работе по военно-патриотическому информированию населения, а именно: добровольное заключение контракта о прохождении военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации привлеченными гражданами. Размер выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения составляет 34 500 рублей за один заключенный контракт.

Назначение выплаты осуществляется:

- работникам учреждения - приказом руководителя учреждения;

- руководителю учреждения - приказом учредителя на основании отчетных данных управления культуры администрации города Хабаровска о проделанной работе.

Выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения производится в пределах годового фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех источников, и не увеличивается на районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока и величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока.

Порядок установления выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения работникам учреждения определяется локальным нормативным актом, утверждаемым руководителем учреждения. Данная выплата приостановлена на период с 01.03.2026 по 30.06.2026.

5.4. К окладам (должностным окладам) работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы. Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении №2 к настоящему Положению. Дополнительные требования к квалификации сотрудников для определения группы оплаты труда, в зависимости от занимаемой должности, устанавливаются в учреждении локальным нормативным актом с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не

образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

5.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

5.5.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения.

5.5.2. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом в течение пяти рабочих дней со дня заседания комиссии с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

5.6. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников покрытия расходов на заработную плату.

5.7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников покрытия расходов на заработную плату. Максимальный размер выплат не ограничен.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения.

5.8.1. Для установления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера управлением культуры администрации города Хабаровска создается комиссия по оценке деятельности руководителей учреждений (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом начальника управления культуры администрации города Хабаровска.

5.8.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителя устанавливаются начальником управления культуры на основании решения Комиссии по оценке деятельности руководителей с учетом работы учреждения за месяц исходя из целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - Критерии), утвержденных приказом начальника управления культуры администрации города.

5.8.3. Для установления повышающего коэффициента ежегодно не позднее 01 февраля текущего года определяются группы оплаты труда на текущий календарный год.

5.8.4. Аналитическая информация о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для премирования руководителей, предоставляется в Комиссию на основании отчетности учреждения.

5.8.5. Комиссия принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом в течение пяти рабочих дней со дня заседания комиссии и подписывается председателем и секретарем комиссии.

5.8.6. На основании протокола Комиссии начальник управления культуры администрации города Хабаровска издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

5.8.7. По решению Комиссии руководителям учреждений может быть установлена премиальная выплата за выполнение задач, стоящих перед учреждением, по итогам квартала, полугодия, 9 месяцев, календарного года за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.9. На выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения) работникам и руководителям начисляется районный коэффициент в размере 1,3 за работу в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.».

5.10. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад).

6. Иные выплаты и другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в размере одного должностного оклада без учета районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

Материальная помощь предоставляется работнику учреждения в течение года по его личному заявлению.

Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

Работнику учреждения, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам учреждений, уволившимся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации), материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работникам учреждений, уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, а также работникам учреждения, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленному окладу, должностному окладу.

6.2. Руководитель, по вине которого произошла задержка выплаты работникам заработной платы, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска

1. Размеры окладов (должностных окладов)
работников учреждений дополнительного образования

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень/профессиональные стандарты	Размер оклада (руб.)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	10 091

1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	11 285
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	10 091
2.1.2.	2 квалификационный уровень	10 311
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	10 947
2.2.2.	2 квалификационный уровень	11 053
2.2.3.	3 квалификационный уровень	11 159
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
2.3.1.	1 квалификационный уровень	12 434
2.3.2.	2 квалификационный уровень	12 542
2.3.3.	3 квалификационный уровень	12 647
2.3.4.	4 квалификационный уровень	12 803
2.3.5.	5 квалификационный уровень	12 855
2.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	14 661
3.	Профессиональные стандарты, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н	
3.1.	Специалист в сфере закупок	12 434
4,	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	8 093
4.1.2.	2 квалификационный уровень	8 829
4.2.	Профессиональная квалификационная группа	
	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	

4.2.1.	1 квалификационный уровень	9 568
4.2.2.	2 квалификационный уровень	9 778
4.2.3.	3 квалификационный уровень	10 303
5.	Профессиональные стандарты, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.09.2020 № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»	
5.1.	Слесарь-электрик	
5.1.1.	2 квалификационный уровень, по которому предусмотрено присвоение 2-го разряда	8 093
5.1.2.	3 квалификационный уровень, по которому предусмотрено присвоение 3-го, 4-го разрядов	9 568
6.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	12 863
7.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	9 036
7.2.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
7.2.1.	1 квалификационный уровень	9 568

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

Группа оплаты труда	Размер повышающего коэффициента	
	для педагогических работников	Критерии
1 группа	0,63	Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию и государственные или ведомственные награды Российской Федерации
2 группа	0,49	Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию
3 группа	0,37	Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию
4 группа	0,24	Педагогические работники, имеющие стаж работы от трех лет и более
5 группа	0,13	Педагогические работники, имеющие стаж работы до трех лет

Группа оплаты труда	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Размер повышающего коэффициента для руководителей учреждения	0,45	0,32	0,21	0,10
Критерии	в соответствии с п. 5 приложения № 4 к настоящему Положению			

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ВЫПЛАТ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА
ХАБАРОВСКА**

1. Выплата за выслугу лет работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, в следующих размерах:

№ п/п	Категория работников	Стаж работы (лет)	Размер выплаты за выслугу лет (в процентах к окладу)
Учреждения культуры, подведомственные управлению культуры администрации города Хабаровска			
	Работники учреждений культуры	до 3	10
		от 3 до 5	20
		от 5 до 10	25
		от 10 и более	30
Учреждения дополнительного образования, подведомственные управлению культуры администрации города Хабаровска			
	Руководители и заместители руководителя (кроме административно-хозяйственной части)	до 5 лет	10
		от 5 до 10	20
		от 10 и более	30
	Педагогические работники	до 2	10
		от 2 до 5	15
		от 5 до 10	20
		от 10 и более	30
	Другие работники	до 5 лет	10
		от 5 до 10	15
		от 10 до 15	20
		от 15 и более	30

1.1. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

1.2. Финансирование расходов по выплате за выслугу лет работникам учреждения осуществляется за счет средств финансового обеспечения предусмотренного на оплату труда.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет в

муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

- время работы в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации на соответствующих должностях;

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, по призыву — один день военной службы за два дня работы, независимо от срока увольнения с военной службы и дня приема в учреждение, в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях в учреждении.

2.2. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к рекомендациям, изложенным в Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления и выплаты за выслугу лет

4.1. Выплата за выслугу лет устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выплата за выслугу лет начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) пропорционально установленной нагрузке.

Для педагогических работников выплата за выслугу лет начисляется с учетом установленной нагрузки по основной должности, но не более чем на 1 ставку заработной платы.

4.3. Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

4.4. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата за выслугу лет производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА**

1. Объемные показатели деятельности учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

N п/п	Показатели	Баллы (за единицу)
1	2	3
1.	Количество работников в учреждении по штатному расписанию	0,2
2.	Количество детей, посещающих учреждение	0,05
3.	Наличие отдельно стоящего здания	есть - 10 нет - 0
4.	Наличие зданий, филиалов	есть (за каждую единицу) - 10 нет - 0
5.	Стаж работы в должности руководителя учреждения	0,2
6.	Наличие звания "Заслуженный работник культуры", "Народный работник культуры"	15

Для определения группы оплаты труда количество баллов рассчитывается по формуле: $Гр = R*0,2 + Д*0,05 + 3 *10$ (при наличии здания) или $3*0$ (при отсутствии здания) + $Ф*10*$ количество филиалов + $Ст*0,2 + РК*15$

Группа по оплате труда (Гр)	Количество баллов
1 группа	64 и выше
2 группа	от 29 до 64
3 группа	от 24 до 29
4 группа	от 20 до 24
5 группа	от 0 до 20