

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПРЛНТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 5 им. В.П. ДУБРОВСКОГО»
города СМОЛЕНСКА**

С учетом мотивированного мнения
председатель профсоюзного
комитета Рыбачок Е.В.

«21» января 20 26 г.

Утверждаю
Директор МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г. Смоленска
Н.В. Козлович
«21» января 20 26 г.
Козлов а 17-0

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
МБУДО ДМШ № 5 им. В.П. Дубровского г. Смоленска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», Постановлением Администрации города Смоленска от 14.01.2026 № 8-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация города Смоленска в лице Управления культуры Администрации города Смоленска» по вопросам оплаты труда работников МБУДО ДМШ № 5 им. В.П. Дубровского г. Смоленска (далее - Учреждение) и определяет:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- порядок оплаты труда работников;
- порядок оплаты труда заместителей руководителя;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок, виды и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и системы премирования.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения, заключенного между Администрацией города Смоленска и Смоленской областной организацией общероссийского профессионального союза работников культуры;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- ПКГ, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- размеров минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений по ПКГ;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными актами Правительства Смоленской области, Администрации города Смоленска, Смоленского городского Совета, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из бюджета города Смоленска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской

Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 (далее – Указ Президента РФ).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждений, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ в той же должности.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником учреждения с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной

платы всех категорий работников, предусмотренных в Указе Президента РФ.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности работников учреждений.

1.11. Система оплаты труда работников должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %.

2. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ.

2.1. Заработная плата заместителей руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения (приложение № 1).

2.3. Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников учреждения, на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

Выплата заместителю руководителя за качество выполняемых работ не может превышать в процентах от должностного оклада выплату за эффективность работы руководителя учреждения, установленную приказом Управления культуры Администрации города Смоленска на указанный период.

Выплата заместителю руководителя за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать в процентах от должностного оклада аналогичную выплату руководителю учреждения, установленную приказом Управления культуры Администрации города Смоленска на указанный период.

2.4. В пределах фонда оплаты труда заместителям руководителей учреждений может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2005 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

По основной должности заработная плата заместителя руководителя не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1. Зарплата работников учреждений состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням ПКГ и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов рабочих и служащих общеотраслевых должностей и профессий устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации города Смоленска от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделам 4, 5 настоящего Положения.

4. ПОРЯДОК, ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Порядок, виды и размер выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время 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».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время;

4.2.2. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.2.4. оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.2.5. оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

4.2.6. выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждения, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относятся следующие выплаты:

- за руководство творческими коллективами – 5 %;
- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с наставничеством, – 5 %;
- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с методической деятельностью, – 5 %.

Конкретный размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются Приложением № 8 к настоящему Положению.

Оплата труда работников учреждений, имеющих право на выплаты в соответствии с настоящим пунктом, производится сверх минимального размера оплаты труда и не включается в доплату до минимального размера оплаты труда.

Размер выплаты устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда на календарный год.

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК, ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, их поощрения за выполненную работу, а также с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за стаж работы, выслугу лет;
- выплата за наличие высшего образования;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые);
- единовременные выплаты (к юбилейным датам работника, учреждения: 50 лет и далее каждые 5 лет, в случае награждения работника Почетной грамотой Администрации города Смоленска, Почетной грамотой Управления культуры Администрации города Смоленска, к общегосударственным и профессиональным праздникам, материальная помощь и т. д.).

Конкретные основания указанных выплаты условия их назначения устанавливаются Приложением № 10 к настоящему Положению.

5.2. Выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается в процентах от должностных окладов работников учреждения и выплачивается по всем должностям в следующих размерах:

- первая – 10 %;
- высшая – 20 %.

5.3. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от должностных окладов работников и выплачивается по всем должностям в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 5 %;
- от 3 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 20 лет – 20 %;
- свыше 20 лет – 25 %.

При расчете педагогического стажа стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений, приведенным в приложении №4 к настоящему Положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5.4. За наличие высшего образования выплата производится в размере 15 %.

5.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается.

Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения и устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Критерии оценки качества работы отдельных категорий работников определены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

При наличии оснований для применения двух и более выплат стимулирующего характера выплата определяется по каждому основанию, размеры выплат суммируются.

5.7. Выплаты за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени производятся только при условии соответствия награды (звания, степени) профилю учреждения:

- надбавка за государственные и ведомственные награды, звания (при соответствии награды/звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук по профилю учреждения – 7000 рублей;

- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения – 3000 рублей;

- за почетное звание в соответствии с профилем учреждения – 3000 рублей.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника учреждения.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения (показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения (определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором). Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждения.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.9. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждения показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- непосредственное участие в проектах по грантам, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, большим контингентом обучающихся;
- участие педагогического работника в разработке и реализации дополнительных предпрофессиональных программ и дополнительных общеразвивающих программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника учреждения в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.11. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления данной выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления указанной выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты стимулирующего характера и иные условия ее осуществления. Выплата за достижение показателя эффективности производится в пределах выделенных лимитов на текущий финансовый год.

5.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств. Выплата производится в пределах выделенных лимитов на фонд оплаты труда на текущий финансовый год.

5.13. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, определяемые в процентах к окладу работника, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться и выплата в полном размере указанным работникам.

Изменение размера выплат стимулирующего характера производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждениях, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении государственной или ведомственной награды – со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

5.14. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера рассчитывается с учетом предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.15. Выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, основным работникам, работающим на полную ставку и более, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), исходя из размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

При увеличении объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с установленными нормами часов за ставку заработной платы выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), исходя из установленного размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с обучающимися, находящимися на длительном лечении в учреждениях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей образовательных организаций – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.2. Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях		
	доктор наук	кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях, реализующих образовательные программы дополнительного образования	0,08	0,06	0,04

Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для кандидатов наук.

3. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников учреждения, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки работников учреждения по форме согласно

приложению № 6 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

7.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 % фонда оплаты труда.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

7.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

7.3.2. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.3.4. Другая часть педагогической работы для указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию детей, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

7.3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность, устанавливается исходя из

количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания программ в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

7.3.6. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу.

Оплата труда при этом производится из расчета заработной платы, установленной к началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, который устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Смоленска, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Все выплаты производятся в пределах выделенных лимитов денежных средств на выполнение муниципального задания.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Выплата заработной платы производится ежемесячно 5 и 20 числа.

8.2. Заработная плата перечисляется на счета банковских карт сотрудников по реквизитам, указанным в личных заявлениях.

8.3. Учреждение обязуется производить в пользу работников иные предусмотренные законодательством выплаты (выходные пособия при увольнении, суммы среднего заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.).

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г.
Смоленска



И.В. Коробов
Принято от 20.02.2026 г. 24-0

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
педагогических работников

Должность	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
концертмейстер	22 665
преподаватель	23 114

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского
г. Смоленска



И.В. Вязовцев
приказ от 20.02.2026 № 27-0

РАЗМЕРЫ

**минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
работников учреждений**

(рублей)

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3	4	5
1.	Библиотекарь	должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		8553
2.	Вахтер	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
3.	Гардеробщик	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
4.	Дворник	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
5.	Менеджер	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	7997
6.	Настройщик	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	2-й квалификационный уровень	5896
7.	Настройщик пианино и роялей	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1-й квалификационный уровень	5685

8.	Настройщик-ремонтровщик	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	2-й квалификационный уровень	5896
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 4-й, 5-й)	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1-й квалификационный уровень	5643
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 6-й, 7-й)	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2-й квалификационный уровень	5896
12.	Секретарь учебной части	должности работников вспомогательного персонала первого уровня		5057
13.	Системный администратор	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	7997
14.	Специалист по кадрам	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	7997
15.	Специалист по охране труда	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	7997
16.	Сторож	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
17.	Уборщик служебных и производственных помещений	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845

Приложение № 3

к Положению об оплате труда
 работников МБУДО ДМШ № 5
 им. В.П. Дубровского г.
 Смоленска

21.01.2026

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
работников учреждений
 (рублей)

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3	4	5
1.	Библиотекарь	должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	✓	7948
2.	Вахтер	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень ✓	4502
3.	Гардеробщик	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень ✓	4502
4.	Дворник	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень ✓	4502
5.	Менеджер	общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень ✓	7432
6.	Настройщик	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	2-й квалификационный уровень ✓	5479
7.	Настройщик пианино и роялей	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1-й квалификационный уровень ✓	5283

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г.
Смоленска

21.01.2026

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние профессиональные организации, учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, концертмейстеры, музыкальные руководители, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культурорганизаторы
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
1	2	3
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководители, консультанты, главные специалисты, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г. Смоленска

21.01.2026г

**Критерии оценки качества выполняемых работ отдельных
категорий сотрудников и их размеры**

Категории работников	Критерии	Размер выплаты в % от должностного оклада
Преподаватель, концертмейстер	Осуществление работы по подтверждению творческим коллективом звания «Образцовый коллектив» (на основании приказа о присвоении звания)	Преподаватель, концертмейстер - 10
	Публикации и освещение деятельности обучающихся (коллективов) в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет, отраженные в отчете учреждения, его руководителя, за соответствующий период	10 % - за публикацию, не более 20 %
	Участие в грантовых конкурсах (в соответствии с принятой на грантовый конкурс заявкой)	20
Заместитель директора	Высокие достижения в труде, заключающиеся в степени творческого участия в работе, высокой степени исполнительской дисциплины,	10
	Оперативность, достоверность и полнота сведений, предоставляемых уполномоченным органам.	10
	Участие в составлении плана развития Учреждения, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	10
	Контроль разработки и корректировка новых программ, локальных актов по организации образовательного процесса, подготовка данных для информационной системы учреждений дополнительного образования.	10
	Соблюдение норм и правил хранения документации на бумажных носителях	10

	Использование новых эффективных технологий в процессе работы	10
	Выполнение планов внедрения компьютерных технологий, использование новых эффективных технологий в процессе работы	10
	Участие в создании электронных ресурсов Учреждения (мультимедийные презентации, видеоролики и др.), выполнении плановых заданий по поддержке и развитию web-сайта Учреждения (оформление новых рубрик, страниц, обновление размещенных материалов). Обеспечение сохранности электронных ресурсов	10
	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	10
	Своевременная подготовка Учреждения к началу учебного года и к осеннее - зимнему сезону	10

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г. Смоленска

21.01.2026г.

Показатели эффективности деятельности для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отдельным категориям работников и их размеры

Категории работников	Показатели	Размер выплаты в % от должностного оклада
Заместитель директора	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов, предписаний надзорных органов, подтвердившихся жалоб	10
	Активное участие в выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	10
	Инициирование предложений(проектов), направленных на улучшение качества предоставляемых услуг и повышение эффективности труда	10
	Отсутствие фактов нарушения условий антитеррористической и пожарной безопасности, охраны труда, безопасности и здоровья школьников	10
	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг (в части касающейся)	10

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г. Смоленска

21.01.2026г

Перечень, размеры и условия назначения выплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников учреждения, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.	Назначение (виды) выплат	Размер выплаты в % от должностного оклада
2.	За руководство объединениями обучающихся в соответствии с реализуемыми образовательными программами (в зависимости от численности обучающихся)	От 50 до 100 чел.- 15%; Свыше 100 чел. – 20%.
3.	За организацию работы класса дополнительного инструмента	15
4.	За организацию работы класса ансамбля и аккомпанемента	15
5.	За организацию концертно-исполнительской деятельности	20
6.	За выполнение функций настройщика-ремонтника народных инструментов	40
7.	За выполнение функций специалиста по кадрам	25
8.	За выполнение функций специалиста по охране труда	25
9.	За выполнение функций системного администратора ответственного, за информационную безопасность,	25
10.	За поддержание в актуальном состоянии официального сайта Учреждения в информационно-коммуникационной сети «Интернет»	25
11.	За ведение страницы Учреждения в соцсети «ВКонтакте»	20

- За организацию и контроль сбора средств от приносящей доход деятельности - 3% от суммы собранных средств с оплатой из фонда средств от приносящей доход деятельности.

УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ.

1. Выплата по пунктам 1-4 назначается в зависимости от количества обучающихся, участвующих в реализации той или иной дополнительной

- образовательной программы, модуля, учебного предмета (части программы) и производится в период за исключением летних каникул обучающихся.
2. Выплата за организацию концертно-исполнительской деятельности производится производится в период за исключением летних каникул обучающихся при условии выполнения плана концертной деятельности и внеклассной работы.
 3. Выплата за выполнение функций настройщика-ремонтника народных инструментов производится в течение всего года при условии поддержания инструментальной базы объединения народных инструментов в рабочем состоянии и отсутствия жалоб от участников образовательного процесса. В случае, если жалоба поступила, а недостаток не был устранен, выплата в месяце, когда недостаток был выявлен, приостанавливается на 1 календарный месяц.
 4. Выплата за выполнение функций специалиста по кадрам производится в течение всего года при условии соблюдения требований (в части касающейся) Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Национального стандарта РФ ГОСТ Р 7.0.97-2016 "Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов" (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 г. N 2004-ст); постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1; Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности, и в связи с материнством»; Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных".
 5. Выплата за выполнение функций специалиста по охране труда производится в течение всего года при условии соблюдения требований Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013. Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998. Федерального закона № 116-ФЗ от 21.07.1997 № 116-ФЗ.
 6. Выплата за выполнение функций системного администратора производится в течение всего года при условии соблюдения требований ФЗ "О персональных данных" от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ и Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" от 27.07.2006 N 149-ФЗ, а также требований ФСТЭК и ФСБ по защите информации, включая методики и приказы, регулирующие защиту данных в ГИС и ИСПДн.
 7. Выплата за поддержание в актуальном состоянии официального сайта Учреждения в информационно-коммуникационной сети «Интернет» производится в течение всего года при условии соблюдения требований Приказ Рособнадзора от 03.07.2025 № 1353.
 8. Выплата за ведение страницы Учреждения в соцсети «ВКонтакте» производится в течение всего года при условии соблюдения требований учредителя к количеству обновлений в неделю.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г.
Смоленска

21.01.2026г

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Премияльные выплаты производятся на основании приказа директора за достижения, не носящие систематического характера, но связанные с выполнением важных, сложных и ответственных работ, за вклад в коллективные результаты работы Учреждения, а также к праздничным датам и профессиональным праздникам.
2. К премированию работника Учреждения представляют руководители соответствующих структурных подразделений (методических объединений), заместители директора. Основание, наличие возможности и размер премии директор определяет единолично.
3. Материальная помощь выплачивается работнику при наличии его мотивированного заявления по приказу директора.
4. Единовременные (премиальные) выплаты производятся по следующим основаниям:
 - За высокие результаты работы в определенный период (месяц, квартал, год);
 - За эффективную организацию работы объединений обучающихся в соответствии с реализуемыми образовательными программами);
 - За большую работу по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса;
 - За образцовую организацию класса обучающихся и активную работу их родителями;
 - За высокое качество работы по организации и обеспечению уставной деятельности;
 - В связи с государственными и профессиональными праздниками, а также с юбилейными датами;
 - За активную помощь в подготовке творческих коллективов к конкурсным и концертным выступлениям;
 - За успешную подготовку обучающихся к конкурсам различных уровней;
 - За активную внеклассную работу и концертную деятельность;
 - За оперативное и высококачественное выполнение ответственных поручений администрации школы, связанных с обеспечением уставной деятельности;
 - За многолетний добросовестный труд и в связи с окончанием трудовой деятельности;

- За большую работу по поддержанию материально-технической базы школы в рабочем состоянии;
- В связи с награждением Почетной грамотой управления культуры Администрации города Смоленска, Почетной грамотой Администрации города Смоленска и др.;
- За высокое качество организации и подготовки крупных общешкольных мероприятий;
- За большую работу по организации сотрудничества с общеобразовательными школами;
- В иных случаях, связанных с обеспечением функционирования образовательной организации.

5. Премияльные выплаты производятся из следующих источников:

- экономия фонда оплаты труда;
- дополнительные бюджетные средства на индексацию фонда оплаты труда, направляемые на выплаты стимулирующего характера;
- внебюджетные средства Учреждения направляемые на стимулирующие выплаты.