

муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Новосибирска
«Детская хоровая школа № 19»
(МБУ ДО ДХШ № 19)

ПРИКАЗ

« 28 » 12 2022

№ 62 -0,1

**Об утверждении Положения об
установлении системы оплаты труда
работников в МБУ ДО ДХШ № 19**

В целях совершенствования и упорядочения Положения об установлении системы оплаты труда работников в МБУ ДО ДХШ № 19.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить, ввести в действие с 01.01.2023 года Положение об установлении системы оплаты труда работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская хоровая школа № 19» (далее – Положение).
2. Признать утратившим силу Положение об установлении системы оплаты труда работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Хоровая детская музыкальная школа № 19», утвержденное приказом от 02 марта 2020 г. № 9-од.
3. Специалисту по кадрам Губиной А. А. ознакомить с настоящим Положением всех сотрудников МБУ ДО ДХШ № 19
4. Заместителю директора Лахман В. А. опубликовать на официальном сайте школы настоящее Положение.
5. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



подпись

Э В Юдина
расшифровка

с приказом ознакомлен(а):

Заместитель директора



подпись

В. А. Лахман
расшифровка

Специалист по кадрам



подпись

А. А. Губина
расшифровка

Утверждено

приказом МБУ ДО ДХШ № 19

от «28» 12 2022 № 65-19

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская хоровая школа № 19»

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская хоровая школа № 19» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 г. № 548 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 г. № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия

учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская хоровая школа № 19».

1.3. В муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская хоровая школа № 19» (далее - учреждение) система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - фонд оплаты труда) формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании годового фонда оплаты труда учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, установлен приложением к Положению об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

1.6. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется руководителем учреждения и должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждений, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.8. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.10. Выплата заработной платы в учреждении производится непосредственно работнику в денежной форме (в рублях) путем ее перечисления на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника, два раза в месяц:

- 23 числа за 1 половину текущего месяца;
- 8 числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца (окончательный расчет за отработанный месяц).

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается решением руководителя учреждения. При этом минимальный размер заработной платы за первую половину месяца не должен быть ниже размера должностного оклада (оклада) работника за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).

Решение о выплате и размере заработной платы оформляется приказом руководителя учреждения.

1.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

1.12. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада (оклада), рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

1.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также для рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

2.4. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

2.5. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.6. Размер должностного оклада (оклада) изменяется в случае внесения изменений в соответствующие законодательные акты РФ, Новосибирской области, нормативные правовые акты города Новосибирска.

2.7. Изменение размеров должностных окладов (окладов) педагогических работников, установленных в трудовом договоре, производится:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующих документов;

б) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Размеры выплат компенсационного характера, установленные в коллективном договоре или настоящем Положении, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

3.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

3.4. Доплату за работу в ночное время устанавливается в размере не более 40 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

3.5. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется не более 100 % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

3.8. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и не являются обязательными.

В связи с тем, что стимулирующие выплаты не являются обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода.

4.3. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам устанавливается в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки)
1	2	3
1	За ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», работающие по соответствующему профилю	10
2	За ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», работающие по соответствующему профилю	20

4.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в соответствии с размерами, указанными в таблице 2.

Таблица 2

№№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Конкретные качественные показатели эффективности деятельности и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

устанавливаются учреждением самостоятельно по каждой должности (профессии);

должны быть проверяемы и измеримы;

определяются по каждой должности (профессии) решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении;

закрепляются настоящим Положением (приложение 1) и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

4.5.2. Качественные показатели эффективности деятельности работников направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей.

4.5.3. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения за отчетный месяц определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, ежемесячно в соответствии с приложением 1 настоящего Положения и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.5.4. Конкретные качественные показатели эффективности деятельности и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности могут быть уточнены и (или) конкретизированы по каждой должности (профессии) решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

4.5.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается в размере не более 500% должностного оклада (оклада).

4.5.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не устанавливается при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности за месяц не выплачивается:

при наличии у работника в отчетном периоде, установленного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нарушения трудовой дисциплины;

при отсутствии или недостаточности средств фонда оплаты труда.

4.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.6.1. Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения.

4.6.2. Основными критериями, дающими право на установление премии за выполнение важных и особо важных заданий, являются:

личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) в выполнении заданий в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим работы);

досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей;

проявление инициативы в подготовке и выработке комплекса мероприятий по выполнению особо важных и сложных заданий;

своевременная и четкая организация деятельности работников по выполнению особо важных и сложных заданий (для руководящего состава учреждения);

выполнение должностных обязанностей временно отсутствующего работника (при условии отсутствия штатного заместителя и отсутствия доплаты за временное исполнение обязанностей);

выполнение непредвиденных работ;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения.

4.6.3. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальным размером не ограничивается.

4.7. Премии по итогам календарного периода устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.7.1. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины в процентах от должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

4.7.2. При премировании по итогам работы за соответствующий период могут учитываться следующие критерии:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;

компетентность специалиста из числа работников при выполнении своих обязанностей, в принятии соответствующих решений;

ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности школы;

активное участие работника в развитии материально-технической базы школы, получении внебюджетных доходов и др.

Перечисленные выше критерии премии могут быть уточнены и (или) конкретизированы руководителем учреждения при издании соответствующего приказа.

4.7.3. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы (например, одновременно выплачена премия по итогам работы за квартал и премия за месяц (последний месяц квартала)).

4.7.4. Премии по итогам календарного периода устанавливаются в размере не более 500% должностного оклада (оклада).

4.7.5. Премия по итогам календарного периода за год устанавливается приказом руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

4.7.6. Выплата премии по итогам календарного периода работнику производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

Выплата премии по итогам календарного периода может быть произведена ранее даты выплаты заработной платы за истекший месяц, если оценка показателей итогов работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) осуществлена ранее даты окончания данного периода. В этом случае срок выплаты премии определяется приказом руководителя учреждения.

4.7.7. Работникам, в отношении которых было применено дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей выплата премии по решению руководителя учреждения может не производиться за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины.

4.7.8. Доля премии по итогам календарного периода (месяц, квартал) не должна превышать 30 % в фонде стимулирующих выплат учреждения.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.9. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

4.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

5.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с ведомственной системой оплаты труда и настоящим Положением.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Размер должностного оклада главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с приложением 4 к постановлению мэрии города Новосибирска от 30.09.2019г. № 3610.

5.4. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.5. Работа заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Сверхурочная работа заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Выполнение заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

Решение о работе по совмещению в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

5.8. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения

в соответствии с пунктами 4.1 – 4.9 настоящего Положения.

5.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру не осуществляются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованное невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевое использование бюджетных средств;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

6.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

6.4. Оплата труда работникам учреждения может осуществляться за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с настоящим Положением.

**Критерии и показатели эффективности труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Детская хоровая школа № 19»**

Преподаватель

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
<p>1. Предъявление результатов педагогической деятельности на семинарах, конференциях, мастер-классах, проведение открытых уроков и других мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - городской, областной уровень; - межрегиональный, российский уровень; - международный уровень. 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие материала Наличие доклада, выступления, публикации, презентации, диплома Наличие доклада, выступления, публикации, презентации, диплома Наличие доклада, выступления, публикации, презентации, диплома 	<ul style="list-style-type: none"> до 10% до 20 % до 30% до 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Единовременно за каждый вид Единовременно за каждый вид Единовременно за каждый вид Единовременно за каждый вид

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
<p>2. Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня - городского, областного уровня; - всероссийского, международного уровня - интернет-конкурсы (не более 3 творческих единиц в месяц) 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей 	<ul style="list-style-type: none"> 5% 8% 10% 12% 3% 	<p>По результатам конкурсных мероприятий за каждого призера, победителя</p>
<p>3. Успешная подготовка обучающихся к поступлению в профессиональные учебные заведения сферы культуры (преподаватель по предмету)</p>	<p>Наличие справки об обучении в среднем или высшем учебном заведении сферы культуры</p>	<p>до 50%</p>	<p>Ежегодно за каждого поступившего</p>
<p>4. Концертно-просветительская работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация, проведение мероприятия; - участие в мероприятиях школьного характера; - участие в мероприятиях районного уровня; - участие в мероприятиях городского и областного уровня; 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие утвержденных программ выступлений Наличие утвержденных программ выступлений Наличие утвержденных программ выступлений Наличие утвержденных программ выступлений 	<ul style="list-style-type: none"> 10% 5% 10% 20% 	<p>По результатам мероприятий</p>

5. Обеспечение сохранности контингента: - Отсутствие отсева обучающихся за исключением отчисления по причине смены места жительства, состояния здоровья	Отсутствие	до 20%	единовременно по результатам учебной четверти
6. Предоставление информации о коллективе, обучающихся для сайта школы (новости, мероприятия всех уровней, фотографии)	Своевременное предоставление информации	до 20%	ежемесячно
7. Работа с родителями: проведение родительских собраний	Протоколы собраний	10%	по результатам
8. Успешное освоение всеми обучающимися класса образовательных программ	Все обучающиеся класса положительно аттестованы по итогам учебных четвертей, учебного года	до 20%	Единовременно, по результатам учебной четверти
9. Заполнение учебной документации в соответствии с требованиями: - журнал успеваемости; - индивидуальные планы и дневники обучающихся; - календарно-тематические графики, планы.	Отсутствие замечаний заместителя директора	до 20%	Единовременно, по результатам учебной четверти
10. Участие, работа в составе жюри конкурсов	Подтверждающий документ (официальный запрос или благодарственное письмо)	15%	По результатам мероприятий
11. Работа по набору детей	Проведение концертов в детских учреждениях, агитация, прослушивание	до 50%	По результату
12. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (заведование секцией)	Своевременное и в полном объеме выполнение работы работа с аппаратурой	30% 10%	По результату

13. Отсутствие замечаний и нареканий к деятельности преподавателя со стороны заместителя директора, директора	Трудовая и исполнительская дисциплина. Сохранность школьного имущества (кабинеты, музыкальные инструменты, мебель)	до 20%	ежемесячно
14. Оценка творческой (внеурочной) деятельности преподавателя	Личное достижение преподавателя: - благодарность (благодарственное письмо) - диплом	20%	По результатам конкурсных мероприятий
15. Работа по наставничеству	Оказание помощи молодым специалистам	15%	ежемесячно

1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается в размере **не более 500%** должностного оклада (оклада).

2. Условия снижения (или) отмены компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

- 2.1) Наличие обоснованных жалоб, докладных сотрудников;
- 2.2) Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций;
- 2.3) Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда;
- 2.4) Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов.

Концертмейстер

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
<p>1. Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня - городского, областного уровня; - всероссийского, международного уровня - интернет-конкурсы (не более 3 творческих единиц в месяц) 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей Наличие призеров, победителей 	<ul style="list-style-type: none"> 5% 8% 10% 12% 3% 	<p>По результатам конкурсных мероприятий за каждого призера, победителя</p>
<p>2. Концертно-просветительская работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация, проведение мероприятия; - участие в мероприятиях школьного характера; - участие в мероприятиях районного уровня; - участие в мероприятиях городского и областного уровня; 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие утвержденных программ выступлений Наличие утвержденных программ выступлений Наличие утвержденных программ выступлений Наличие утвержденных программ выступлений 	<ul style="list-style-type: none"> 10% 5% 10% 20% 	<p>По результатам мероприятий</p>

3. Заполнение учебной документации в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний заместителя директора	до 20%	Единовременно, по результатам учебной четверти
4. Участие, работа в составе жюри конкурсов	Подтверждающий документ (официальный запрос или благодарственное письмо)	15%	По результатам мероприятий
5. Отсутствие замечаний и нареканий к деятельности преподавателя со стороны заместителя директора, директора	Трудовая исполнительская дисциплина. Сохранность школьного имущества (кабинеты, музыкальные инструменты, мебель)	до 20%	ежемесячно
6. Оценка творческой (внеурочной) деятельности концертмейстера	Личное достижение концертмейстера: -благодарность (благодарственное письмо) - диплом	до 20%	По результатам конкурсных мероприятий

1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается в размере **не более 500%** должностного оклада (оклада).

2. Условия снижения (или) отмены компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

- 2.1) Наличие обоснованных жалоб, докладных сотрудников;
- 2.2) Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций;
- 2.3) Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда;
- 2.4) Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов.

Заместитель директора

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Выполнение объемных показателей муниципального задания	Соответствие количества обучающихся показателю муниципального задания	40%	Ежемесячно
2. Сохранность количества потребителей услуг дополнительного образования	Отсев от общего количества обучающихся составляет не более 8%	40%	Ежемесячно
3. Соблюдение сроков исполнения правовых актов и письменных поручений директора школы, а также сроков предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие замечаний	30%	Ежемесячно
4. Успешная подготовка обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях, выставках	Наличие не менее 30% участников от общего количества обучающихся	20%	По результатам участия
	Наличие не менее 7% лауреатов и дипломантов от общего количества обучающихся	20%	По результатам участия
5. Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности школы	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг, работников учреждения	30%	Ежемесячно
Итого	180%		

Главный бухгалтер

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Освоение субсидий на выполнение муниципального задания	Выполнение 100%	60%	Ежемесячно
2. Своевременное и полное представление ежемесячных и ежеквартальных отчетов и иной финансовой документации	Отсутствие замечаний	60%	Ежемесячно
3. Соблюдение сроков исполнения правовых актов и письменных поручений директора школы	Отсутствие замечаний	40%	Ежемесячно
4. Обеспечение условий целевого использования бюджетных средств	Отсутствие нецелевого использования	50%	Ежемесячно
5. Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	60%	Ежемесячно
Итого	270%		

Контрактный управляющий

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Разработка плана закупок и осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенные в него изменения	Отсутствие ошибок, замечаний, соблюдение сроков	50%	Ежемесячно
2. Разработка плана-графика и осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенные в него изменения	Выполнение плана-графика более, чем на 80%	50%	Ежемесячно
3. Определение и обоснование начальной максимальной цены контракта, в том числе, заключаемого с единственным поставщиком	Соблюдение процедуры	30%	Ежемесячно
4. Осуществление процедуры подписания контракта с поставщиками (подрядчиками, исполнителями)	Своевременное осуществление процедуры подписания контракта с поставщиками	50%	Ежемесячно
5. Составление и оформление отчетов для учредителя, предоставление информации по запросу учредителя	Своевременное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетов	30%	Ежемесячно
6. Осуществление организации оплаты/возврата денежных средств	Соблюдение сроков	30%	Ежемесячно
Итого		240%	

Методист

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Полнота реализации образовательных программ	Соответствие учебных планов количеству полученных предметов обучающихся	40%	ежемесячно
2. Подготовка и издание статей, сборников, методических и информационных материалов, положений, программ	Наличие статей, сборников, методических и информационных материалов, положений, программ	40%	За каждую, но не более 50%
3. Своевременная и полная подготовка документации по аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством	Отсутствие замечаний	20%	По результатам аттестации
Итого		100%	

Специалист по кадрам

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность установления (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Выполнение требований законодательства по срокам и порядку ведения документации по кадрам (в том числе при заключении, изменении и прекращении трудовых договоров)	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
2. Соблюдение сроков исполнения документации (в том числе представления кадровой отчетности, документов кадрового делопроизводства, справок, профильной документации по учету персонала)	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
3. Качественное и полное оформление личных дел	Отсутствие замечаний	29%	ежемесячно
Итого	129%		

Бухгалтер

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Освоение субсидий на выполнение муниципального задания	Выполнение 100%	60%	Ежемесячно
2. Своевременное и полное представление ежемесячных и ежеквартальных отчетов и иной финансовой документации	Отсутствие замечаний	100%	Ежемесячно
3. Соблюдение сроков исполнения правовых актов и письменных поручений директора школы	Отсутствие замечаний	50%	Ежемесячно
4. Обеспечение условий целевого использования бюджетных средств	Отсутствие нецелевого использования	57%	Ежемесячно
5. Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	50%	Ежемесячно
Итого	317%		

Библиотекарь

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Разработка плана комплектования библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам учебного плана	Наличие плана комплектования	76%	ежемесячно
2. Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда учреждения менее 20%	30%	ежемесячно
3. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
4. Соблюдение норм охраны труда при выполнении работ	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
Итого	176%		

Программист

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	110%	ежемесячно
2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических, программных неполадок	Отсутствие жалоб и замечаний	110%	ежемесячно
3. Соблюдение норм охраны труда, пожарной безопасности при выполнении работ	Отсутствие замечаний	25%	ежемесячно
Итого		245%	

Заведующий хозяйством

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Обеспечение и соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие фактов нарушений	60%	ежемесячно
2. Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений и механизмов учреждения	Отсутствие замечаний	80%	ежемесячно
3. Обеспечение рационального расходования электроэнергии, воды, теплоэнергии в учреждении	Отсутствие превышения лимитов	60%	ежемесячно
4. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	60%	ежемесячно
Итого		260%	

Экономист

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Своевременная подготовка плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с муниципальным заданием	Отсутствие фактов нарушений	80%	ежемесячно
2. Своевременная подготовка и размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности учреждения на интернет-порталах	Отсутствие замечаний	80%	ежеквартально
3. Соблюдение сроков исполнения правовых актов и письменных поручений директора школы	Отсутствие замечаний	75%	ежемесячно
4. Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
Итого		285%	

Секретарь

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
<p>1. Своевременная регистрация и передача поступившей на рассмотрение руководителя корреспонденции в соответствии с принятым решением конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов</p>	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
<p>2. Своевременная подготовка документов и материалов, необходимых для работы руководителя, в том числе проверка правильности оформления подготовленных проектов документов, обеспечение качественного их редактирования</p>	Отсутствие замечаний	60%	ежемесячно
<p>3. Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив в установленные сроки</p>	Отсутствие замечаний	40%	ежемесячно
Итого	150%		

Настройщик

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок инструмента	Отсутствие жалоб и замечаний	55%	ежемесячно
2. Своевременное составление дефектной ведомости при осмотре музыкальных инструментов	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
Итого		75%	

Вахтер (630087, г. Новосибирск, ул. Новогодняя, д.24)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Обеспечение порядка на территории учреждения	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
2. Обеспечение сохранности имущества в учреждении	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	50%	ежемесячно
3. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
Итого		120%	

Вахтер (630088, г. Новосибирск, ул. Петухова, д.74)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Обеспечение порядка на территории учреждения	Отсутствие замечаний	100%	ежемесячно
2. Обеспечение сохранности имущества в учреждении	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	100%	ежемесячно
3. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
Итого		220%	

Уборщик производственных и служебных помещений

(630087, г. Новосибирск, ул. Новогодняя, д.24)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Содержание в чистоте помещений учреждения, качественное проведение уборок	Отсутствие замечаний	100%	ежемесячно
2. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно
Итого		150%	

Уборщик производственных и служебных помещений

(630088, г. Новосибирск, ул. Петухова, д.74)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Содержание в чистоте помещений учреждения, качественное проведение уборок	Отсутствие замечаний	90%	ежемесячно
2. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	30%	ежемесячно
Итого		120%	

Слесарь-сантехник

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Обеспечение и соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие фактов нарушений	10%	ежемесячно
2. Обеспечение текущей безаварийной работы систем водоснабжения, водостоков, канализации	Отсутствие аварий	30%	ежемесячно
3. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
Итого		60%	

Слесарь-электрик

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Обеспечение текущей безаварийной работы электрооборудования	Отсутствие замечаний, аварий	30%	ежемесячно
2. Обеспечение соблюдения правил технической эксплуатации и безопасности эксплуатации электрооборудования	Отсутствие нарушений правил	30%	ежемесячно
3. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	30%	ежемесячно
Итого		90%	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (ежемесячная, квартальная, годовая, иная)
1. Уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии здания и прилегающей к нему территории	Качество, полнота и своевременное выполнение	30%	ежемесячно
2. Сезонная подготовка обслуживаемого здания	Качество, полнота и своевременное выполнение	30%	ежемесячно
3. Очистка от снега, льда и мусора прилегающих к зданию территорий, главного и запасных выходов, тротуаров, крыш, навесов, водостоков	Качество, полнота и своевременное выполнение	10%	ежемесячно
4. Осуществление периодического осмотра технического состояния обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, бетонных, плиточных, столярных и др.)	Качество, полнота и своевременное выполнение	20%	ежемесячно
5. Соблюдение требований пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	10%	ежемесячно
6. Своевременное исполнение поручений руководителя	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
Итого		120%	

**Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Детская хоровая школа № 19»**

**1. Порядок установления надбавки
за продолжительность непрерывной работы**

1.1. В случае совместительства нескольких должностей в учреждении, работнику устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы только по основной должности.

1.2. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (оклада) за 1 ставку, независимо от количества занимаемых ставок по должности. В случае, когда при заключении договора с работником установлена норма труда ниже 1 ставки, размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается от оплаты по должностному окладу, рассчитанному пропорционально установленной норме труда.

1.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения.

2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности

2.1. В случае совместительства нескольких должностей в учреждении, работнику устанавливается надбавка за качественные показатели эффективности деятельности по каждой из занимаемых должностей.

2.2. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (оклада) за 1 ставку, независимо от количества занимаемых ставок по должности. В случае, когда при заключении договора с работником установлена норма труда ниже 1 ставки, размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается от оплаты по должностному окладу, рассчитанному пропорционально установленной норме труда.

2.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения.