



УТВЕРЖДЕНО:  
В новой редакции  
Приказом МБУДО ДШИ № 18  
от «15» июня 2022 г. № 12-од  
Н.В. Филимонок

ПРИНЯТО:  
С учетом мнения представителя  
трудового коллектива  
МБУДО ДШИ № 18 от 10.06.2022г  
Корсакова Т. В. Корсакова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования города Новосибирска**  
**«Детская школа искусств № 18»**

г. Новосибирск  
2022г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 13» (далее по тексту – школа), функции и полномочия учредителя, в отношении которого исполняет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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 № 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» (далее – постановление мэрии № 548), постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 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 наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», постановлением мэрии города Новосибирска от 02.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии г. Новосибирска», Уставом школы.

1.3. Для целей Положения используются следующие понятия:

основной персонал школы - работники школы, непосредственно оказывающие услуги, (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом школы, а также их непосредственные руководители.

1.3.1. К основному персоналу учреждения в соответствии с Постановлением мэрии № 548 относятся следующие работники:

- преподаватель;
- концертмейстер;
- заместитель директора (непосредственный руководитель преподавателей и концертмейстеров);
- библиотекарь;

- настройщик пианино и роялей

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска и настоящим Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов.

1.5. Объем средств на оплату труда работников школы (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.

1.5.1. 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.

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

1.6. Условия оплаты труда работника школы устанавливаются трудовым договором, который заключается между работником и Учреждением в лице директора школы, в соответствии с коллективным договором, соглашением локальными нормативными актами школы исходя из условий труда работника, результативности его деятельности, особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

1.6.1. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

1.6.2. Условия оплаты труда работника, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором.

1.7. Месячная Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (норму часов) и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от

19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с начислением районного коэффициента в размере 1,25.

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

1.9. Оплата труда всем категориям работников школы производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

1.9.1. Рабочее время работника школы и его использование регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учетом мнения представительного органа и утвержденными приказом директора школы.

1.10. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника на условиях, определенных коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

1.11. При выплате заработной платы (окончательного расчета за расчетный месяц) каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем соответственно, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размерах и основаниях произведенных удержаний,
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально и под роспись в соответствующем журнале. Форма расчетного листка и цифровые коды видов начислений и удержаний установлены в Приложении № 1 к Положению.

1.12. Школа самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и премий в пределах средств на оплату труда (субсидии, иная приносящая доход деятельность).

1.12.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется директором и должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.13. Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении школы и используется на увеличение заработной платы работникам.

1.14. Индексация заработной платы работников школы производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.15. Директор школы осуществляет общий контроль исчисления заработной платы работников школы:

1.15.1. Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы работников несет главный бухгалтер школы.

1.16. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в журнале ознакомления работников с локальными нормативными актами.

## **2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения Порядок установления должностных окладов (окладов)**

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

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

2.2. Под «окладом (должностным окладом)» в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Наименование должностей или профессий и размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по профессиям рабочих, определяются в соответствии с постановлениями мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 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 наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» и № 3625 от 02.10.2019 «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» (с учетом изменений, внесенных постановлением мэрии города Новосибирска от 23.12.2019 № 4672) на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

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 соответству-

ющих трудовых функций.

2.5. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике профессий (ЕТКС), Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011г.), Едином тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 (ред. от 14.03.2011 г.), или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.6. На каждую должность (профессию) в соответствии с профессионально - квалификационными требованиями, содержащимися в указанных в настоящем пункте документах, директором школы утверждается должностная инструкция (квалификационная характеристика), определяющая содержание, объем, виды работ и другие необходимые требования.

2.7. Работники, 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. Должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

2.7.1. На основании рекомендаций аттестационной комиссии, оформленных соответствующим протоколом после рассмотрения аттестационной комиссией документов претендентов, подтверждающих показатели их квалификации, условия оплаты их труда, включаются в трудовой договор.

2.8. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием школы.

2.9. В случаях, когда **размер оплаты труда работника** зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, **право на его изменение возникает** в следующие сроки:

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

б) при установлении, присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

в) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

г) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

д) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.9.1. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

### **3. Порядок установления заработной платы педагогических работников.**

3.1. Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом:

а) показателей квалификации (образование, стаж работы по профессии, наличие квалификационной категории);

б) объемов преподавательской, педагогической работы, которая включает в себя:

- педагогическую (учебную нормированную) часть работы - норму часов педагогической (учебной) работы за ставку заработной платы для педагогических работников (преподавателей, концертмейстеров), установленную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601;

- другую педагогическую (ненормированную) часть работы – методическую, культурно-просветительскую, концертно-конкурсную и другую деятельность, направленную на решение школой уставных задач. При этом формы таких работ, порядок их учета школа определяет самостоятельно.

в) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, установленный Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536;

г) особенностей работы по совместительству, установленные Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

д) других условия оплаты труда, в том числе установленных законодательством РФ, Новосибирской области, нормативными правовыми актами города Новосибирска.

3.2. Оплата труда преподавателей производится из расчета нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю, преподавателям;
- 24 часа в неделю, концертмейстерам.
- 36 часов методисту

3.2.1. Конкретный размер оклада педагогическим работникам Учреждения устанавливается Директором школы на основании тарификационных списков, которые формируются ежегодно по состоянию на 1-е сентября и на 1-е января каждого года, и в случае необходимости изменения условий оплаты труда, закрепляется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, указанные в п. 3.2. являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного школой объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

3.4. Оплата за педагогическую или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548, Коллективным договором и настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику школы устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных категорий работников.

4.3.1. К выплатам компенсационного характера также относятся выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (выплаты по районному коэффициенту);

4.4. 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.

4.4.1. Директор школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».



4.4.2. 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.

4.4.3. 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).

4.5. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

4.6. Работа в выходной, нерабочий праздничный день оплачивается работнику в размере одинарной дневной или часовой части должностного оклада (оклада) за час или день работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной части должностного оклада (оклада) за час или день работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.7. Сверхурочная работа оплачивается работнику за первые 2 часа в полуторном размере, а 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.

4.8. Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.8.1. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется преимущественно в размере не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

4.9. Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и (или) не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально отработанному времени и (или) выполненному объему работы.

4.10. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере

1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.95 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с настоящим положением, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

4.12. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом (например, заведование отделением, проведение работы по дополнительным образовательным программам), могут осуществляться доплаты в размере, установленном директором Учреждением в пределах фонда оплаты труда.

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

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются школой самостоятельно в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548, Коллективным договором и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется согласно п. 1.12.1. настоящего Положения.

5.4. Право на установления стимулирующих выплат имеют все работники школы, в том числе, работающие по совместительству.

5.5. В школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

5.6. **Надбавки за ученую степень; почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливаются:**

- в размере 10% должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю;

- в размере 20% должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень доктора наук, почетное звание «Народный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю.

**5.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы** устанавливается работникам школы 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 1 и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному работником времени:

*Таблица 1*

№ п.	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
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

5.7.1. 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.

5.7.2. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документах.

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

5.8.1. Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных

(профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

5.8.2. Конкретные качественные показатели эффективности деятельности с указанием конкретного размера надбавки за каждый из показателей, устанавливаются в Приложении 2 с учетом достижения целей и показателей эффективности.

5.8.3. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам школы, созданная в МБУДО ДШИ № 18 (далее – Комиссия) ежемесячно оценивает результаты выполнения работниками школы качественных показателей эффективности деятельности и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам школы, которые устанавливаются приказом директора школы в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности школы по каждой должности (профессии) согласно Приложению 2.

5.8.4. утратил силу.

5.8.5. При ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, неисполнении должностных обязанностей работником, которому установлена надбавка, размер надбавки может быть уменьшен, либо надбавка может быть отменена в том же порядке, как была установлена.

### **5.9. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.**

Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения директора школы конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок.

Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом директора. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается директором школы и так же оформляется приказом.

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

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом директора школы в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.10. **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.

5.10.1 Размер премии работнику определяет директор на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам школы, созданной в МБУДО ДШИ № 18.

5.10.2. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

5.10.3. Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

5.10.4. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом директора при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

5.10.5. Показатели, условия начисления премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) и порядок премирования установлены в приложении 3.

5.11. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени. Премия устанавливается в процентном отношении к окладу.

## **6. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера.**

6.1. Условия оплаты труда директора школы устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

6.2. Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера школы устанавливаются трудовым договором между директором школы и заместителями директора школы, главным бухгалтером школы в соответствии с Положением и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

6.3.1. Численность заместителей директора школы устанавливается с учетом особенностей отрасли, видом деятельности школы и организации управления этой деятельностью в зависимости от фактической численности работников школы. В образовательной организации с фактической численностью работников 26-200 человек численность заместителей директора школы устанавливается до 3 единиц.

6.4. Размер должностного оклада директора школы устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесена школа. Размер должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада директора школы.

6.4.1. Критерии отнесения учреждений сферы культуры к группе по оплате труда руководителей определяется в соответствии с Постановлением мэрии № 548.

6.5. Группа по оплате труда директора школы устанавливается приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента на три года.

6.5.1. Для определения группы оплаты труда директора школы учитываются критерии за предыдущий год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

6.5.2. За директором школы, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.5.3. В случае изменения значения критерия отнесения к группе оплаты труда, группа по оплате труда может быть пересмотрена досрочно.

6.6. Директору школы, его заместителям 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.

6.7. Работа директора школы, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Сверхурочная работа директора, его заместителя и главного бухгалтера школы 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.

6.9. Выполнение директором школы, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения.

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

6.9.2. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении директора МБУДО ДШИ № 18 принимается заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента.

6.9.3. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается директором МБУДО ДШИ № 18.

6.10. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы учреждения, руководителю учреждения устанавливаются:

в размере 10% должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»;

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору руководителя учреждения.

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

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 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 учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

6.12. Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданные в департаменте, ежемесячно оценивают результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяют конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента.

6.13. Надбавка за качественные показатели эффективности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477.

6.14. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска - начальник департамента на основании предложений комиссии по установле-

нию стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.15. Премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю учреждения в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477, абзацами третьим - седьмым пункта 6.22 Положения.

6.16. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- стратегические проекты отраслевого уровня;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям не должен превышать 100% должностного оклада.

6.17. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливаются в соответствии с разделом 6. настоящего Положения согласно критериям и показателям эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

6.18. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности директора школы, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

6.19. 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.

6.20. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц директору учреждения, его заместителям 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.

6.21 Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

### **7. Заключительные положения**

7.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 137 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами в пределах, установленных ст. 138 Трудового кодекса РФ.

7.1.1. Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

7.2. Исчисление средней заработной платы в предусмотренных Трудовым кодексом случаях производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.

7.3. Особенности порядка исчисления средней заработной платы установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

7.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

7.4.1. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Учреждение обязано в указанный в пункте 7.4. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

7.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи в порядке, установленном ст. 141 Трудового кодекса РФ.

7.6. Настоящее положение доводится до сведения всех работников школы в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ.