

**УТВЕРЖДЕНО**
Приказом МБУДО ДШИ № 18
от «27» ноября 2023 г. № 38-од

Мнение представителя работников
МБУДО ДШИ № 18 от 24.11.2023
УЧТЕНО

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

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА
НОВОСИБИРСКА "ДЕТСКАЯ ШКОЛА
ИСКУССТВ № 18"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 18"
DN: c=RU, st=Новосибирская область, street=ул. Связистов, 111/1, l=город Новосибирск,
title=Директор, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 18",
1.2.643.100.1=120D31303235343031343933303833, 1.2.643.100.3=120B3032343239303331323133,
1.2.643.100.4=120A35343034313335373332, 1.2.643.3.13.1.1=120C353430343039363739393639,
email=dshil8@bk.ru, givenName=Наталья Владимировна, sn=Филимонок, cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "ДЕТСКАЯ
ШКОЛА ИСКУССТВ № 18"
Дата: 2023.12.28 11:57:34 +0700'

г. Новосибирск
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного школа дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 18» (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» (далее по тексту – Постановление мэрии 3477), постановлением мэрии города Новосибирска от 07.11.2023 № 6174 «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 № 6174), 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 школах культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии г. Новосибирска», Уставом школы.

1.3. 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.

Локальные нормативные акты школы, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда работника школы устанавливаются трудовым договором.

1.5. 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. Оплата труда работников школы, в том числе директора, заместителей директора, главного бухгалтера, включает:

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

1.7. Фонд оплаты труда формируется 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.

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.

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

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

1.9.1. Согласно Постановлению мэрии № 6174 к основному персоналу школы относятся следующие работники:

- преподаватель;
- концертмейстер;
- заместитель директора (непосредственный руководитель преподавателей и концертмейстеров);
- библиотекарь;
- настройщик пианино и роялей;
- методист;
- инженер;
- специалист по связям с общественностью.

1.9. 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.

1.10. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени (норму часов) и качественно выполнившего нормы труда (трудо-вые 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 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заклю-чения.

1.11. Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму ра-бочего времени и (или) не полностью выполнившего нормы труда (трудо-вые 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.

1.12. Оплата труда работников школы, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, про-изводится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.12.1. Определение размеров оплаты труда работников школы по основ-ной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

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

1.13.1. Рабочее время работника школы и его использование регламенти-руется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учетом мнeния представительного органа и утвержденными приказом директора школы.

1.14. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника на усло-виях, определенных коллективным договором, Правилами внутреннего трудо-вого распорядка или трудовым договором.

1.15. При выплате заработной платы (окончательного расчета за расчет-ный месяц) каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий ин-формацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответ-ствующий 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, причи-тающихся 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.

1.15. Форма расчетного листка установлена в Приложении № 1 к Положению.

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

1.17. Директор школы осуществляет общий контроль исчисления заработной платы работников школы.

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

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

1.20. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда.

1.20.1. Объем стимулирующей части может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

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

2. Формирование системы оплаты труда работников школа

2.1. Оплата труда работников школы, в том числе руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера 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) работу - норму часов 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 совмести-

тельству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

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

3. Порядок установления должностных окладов (окладов)

3.1. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, размеры окладов в муниципальных школах города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, устанавливаются постановлениями мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

3.2. Размеры ставок заработной платы педагогических работников школы устанавливаются исходя из должностного оклада согласно штатному расписанию и с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки) за ставку заработной платы, установленной работнику в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. 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, 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.

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

3.5. На каждую должность (профессию) в соответствии с профессионально

- квалификационными требованиями, директором школы утверждается должностная инструкция (квалификационная характеристика), определяющая содержание, объем, виды работ и другие необходимые требования.

3.6. 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 рекомендации 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.

3.6.1. 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.

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

3.8. 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.

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.

3.9. 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».

3.11. Порядок установления заработной платы педагогических работников.

3.11.1. Оплата труда педагогических работников производится из расчета:

1) нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

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

2) фактического объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, установленной на основании тарификационных списков, которые формируются ежегодно по состоянию на 1-е сентября каждого года;

3) компенсационных и стимулирующих выплат

Форма тарификационного списка установлена в Приложении № 4 к Положению.

3.11.2. 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.

3.11.3. Изменение фактического объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, установленной трудовым договором с педагогическим работником, закрепляется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной нагрузки, если оно превышает норму часов учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, при невозможности догрузить работника другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная на начало учебного года до уменьшения учебной нагрузки, если учебная нагрузка была ниже нормы часов, установленной за ставку заработной платы, при невозможности догрузить работника другой педагогической работой.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением мэрии № 3477, Постановлением мэрии № 6174, Коллективным договором и настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику школы закрепляются в трудовом договоре 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, устанавливается 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 40% 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 рабо-

та 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 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 директора школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

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

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера призваны

- стимулировать работников на повышение своего профессионализма и мастерства;
- повысить заинтересованность работников к оказанию взаимопомощи друг другу, к бережному отношению к материальным ценностям школы;
- улучшить их отношение к выполнению работы;
- повысить рабочую дисциплину школе;
- поощрить работников за выполненную работу.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются школой самостоятельно в соответствии с Постановлением мэрии № 3477, Постановлением мэрии № 6174, 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 школа определяется согласно п. 1.20. 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 5 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области»;

- в размере 10 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

- в размере 20% должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

5.7. **Надбавка за продолжительность непрерывной работы** устанавливается работникам школы в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных школах и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных школах, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска 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, 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 |

5.7.1. В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных школах и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных школах, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска 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 по каждой должности (профессии) 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 ежемесячно оценивает результаты выполнения работниками школы качественных показателей эффективности деятельности и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам школы.

5.8.4. 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.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику школа устанавливается за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения Директора школы конкретному ра-

ботнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание (работу) в установленный срок, оформленное приказом.

Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается директором школы и так же оформляется приказом Директора школа.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

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 школа устанавливается приказом директора при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

5.10.5. Порядок премирования установлен в Приложении 3.

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

5.12. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (оклада) согласно штатному расписанию

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) школа».

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 По-

становлением мэрии № 6174, соглашением, коллективным договором и настоящим Положением.

6.3.1. Численность заместителей директора школы устанавливается в соответствии с п. 5.16 Постановления мэрии 3477. В образовательной организации с фактической численностью работников 26-300 человек численность заместителей директора школы устанавливается до 3 штатных единиц.

6.4. Размер должностного оклада директора школы и главного бухгалтера 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 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада заместителя директора школы устанавливается на 10 % ниже должностного оклада директора школы при наличии стажа работы более 5 лет в указанной должности.

Размер должностного оклада заместителя директора школы устанавливается на 20 % ниже должностного оклада директора школы при наличии стажа работы более 3 лет в указанной должности.

Размер должностного оклада заместителя директора школы устанавливается на 30 % ниже должностного оклада директора школы при отсутствии стажа работы в указанной должности.

6.4.1. Критерии отнесения учреждений сферы культуры к группе по оплате труда руководителей определяется в соответствии с Постановлением мэрии № 6174.

6.5. Отнесение школы к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность школы, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

6.5.1. В случае изменения показателей по критериям, характеризующим деятельность школы, группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

6.5.2. При закрытии закрепленных за учреждением объектов недвижимости на капитальный ремонт или реконструкцию за учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта (реконструкции), но не более чем на один год.

6.6. Директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % 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 по основной деятельности школы.

6.9.1. Директор МБУДО ДШИ № 18 и его заместители наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении дополнительное образование на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

6.9.2. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим педагогические должности, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

6.9.3. Предоставление учебной нагрузки директору и его заместителям осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.9.2. Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или о замещении должности педагогического работника в отношении директора МБУДО ДШИ № 18 принимается заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или замещению должности педагогического работника в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера школы принимается директором МБУДО ДШИ № 18.

Размер доплаты директора МБУДО ДШИ № 18, его заместителей и главного бухгалтера при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

6.10. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору МБУДО ДШИ № 18 устанавливаются в соответствии с пунктами 5.9 – 5.12, 5.15, 5.18 Положения, утвержденного Постановлением мэрии № 6174.

6.10.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется директору при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного Постановлением мэрии № 3477.

6.10. 2. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется директору при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения, утвержденного Постановлением мэрии № 3477, абза-

цами вторым – шестым пункта 5.17 Положения, утвержденного Постановлением мэрии № 6174.

6.11. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения согласно критериям и показателям эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество их работы (Приложение 2).

6.11.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного Постановлением мэрии № 3477.

6.11.2. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения не начисляется при наличии их вины в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;
- нецелевого использования бюджетных средств;
- образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;
- возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

6.11. 3. Условие не начисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

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

6.13. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора МБУДО ДШИ № 18.

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 и применяется к отношениям, возникшим с 01.09.2023 в случае согласия работника школы с установленными в нем условиями оплаты труда (в форме подписания дополнительного соглашения об изменении условий оплаты труда).