

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 с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором МБУДО ДШИ № 18 исходя из основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности, размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок).

1.4.1. При составлении штатного расписания численность работников школы устанавливается исходя из утвержденных на планируемый год объемов работ (услуг) в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4.2. Штатное расписание составляется в форме единого документа (приложение 5) независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и независимо от источников формирования фонда оплаты труда работников школы (далее — фонд оплаты труда).

1.5. Фонд оплаты труда формируется в пределах утвержденного объема бюджетных ассигнований, направляемых на выплаты в соответствии с системой оплаты труда МБУДО ДШИ № 18.

При формировании годового фонда оплаты труда учреждения учитываются:

1.5.1. должностные оклады (оклады) в следующих размерах:

- по замещаемым (укомплектованным) должностям руководителей, специалистов и по профессиям рабочих — в размере фактически установленного должностного оклада (оклада);

- по вакантным должностям специалистов, должностные оклады которым устанавливаются в зависимости от внутри должностного категорирования, уровня образования или стажа работы, — в минимальном размере без категории или при минимальных требованиях к уровню образования или стажу работы;

- по вакантным профессиям рабочих — по минимальному разряду, предусмотренному Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, для данной профессии.

1.5.2. выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

1.5.3. выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;

- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;

- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

1.5.4. районный коэффициент.

1.5.5. По замещаемым должностям (профессиям) выплаты стимулирующего характера при формировании фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с условиями трудового договора.

1.5.6. По вакантным должностям (профессиям) надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы при формировании фонда оплаты труда не учитываются.

1.5.7. Фонд оплаты труда определяется путем суммирования фондов должностных окладов (окладов, тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента.

1.5.8. Расчет фонда оплаты труда производится по форме согласно приложению № 6 к Положению по состоянию на 1 января очередного финансового года и подлежит перерасчету в текущем финансовом году в случаях:

- увеличения (индексации) заработной платы;
- изменения штатного расписания;
- изменений условий оплаты труда.

Расчет фонда оплаты труда утверждается директором Учреждения в пределах утвержденного на текущий финансовый год объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения Учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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. 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.

1.8. В учреждениях выделяются следующие категории персонала: административно-управленческий персонал – работники учреждений, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждений;

основной персонал – работники учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.».

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

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

- администратор
- преподаватель;
- концертмейстер;
- заместитель директора (непосредственный руководитель преподавателей и концертмейстеров);
- библиотекарь;
- настройщик пианино и роялей;
- методист;

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 (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 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения.

1.11. 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.

1.12. 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.

1.12.1. Определение размеров оплаты труда работников школы по основной 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 регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учетом мнения 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 условиях, определенных коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

1.15. 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.

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.

1.21. Повышение заработной платы работников учреждений осуществляется в числе прочего за счет оптимизационных мероприятий путем:

- ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

- формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

- проведения мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %;
- перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.

1.22. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждения общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации

2. Формирование системы оплаты труда работников школы

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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

- 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, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

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 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 нормативным актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

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.

3.9. 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.

3.10. 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».

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 (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная на начало учебного года до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить 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, 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%, рассчитанного 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 исходя из установленного ему размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты - 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;
- надбавка за квалификационную категорию;
- 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 (за исключением должности директора), 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. Надбавка за квалификационную категорию назначается педагогическим работникам учреждения, которым присвоена первая или высшая категория.

5.9.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

в размере 8% должностного оклада - за первую квалификационную категорию;

в размере 16% должностного оклада - за высшую квалификационную категорию.

5.9.2. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (методист - старший методист), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника (согласно указанной ниже таблице), а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, тьютор, (старший) методист, ведущий методист, музыкальный руководитель	Преподаватель, методист, старший методист, концертмейстер
2	Учитель музыки	Преподаватель, концертмейстер
3	Учитель изобразительного искусства	Преподаватель

5.9.3. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

5.9.4. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, аттестационной комиссией принимается решение об установлении той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.10. 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 школа конкретному работнику (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 школы.

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

5.11. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

5.11.1. Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

5.11.2. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

5.11.3. Общая сумма выплат за текущий финансовый год на премии по итогам календарного периода в учреждении не должна превышать 30% в структуре выплат стимулирующего характера

5.11.4. Порядок премирования установлен в Приложении 3.

5.12. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (оклада) согласно штатному расписанию и производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

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 Постановлением 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 оплачивается исходя из установленного работнику размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы - 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 дополнительного образования 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 школа 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 в ред. Постановления мэрии.

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) директору МБУДО ДШИ № 18 и ее размер устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы культуры, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

6.10.3. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

6.10.4. 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, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения, утвержденного Постановлением мэрии № 6174. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

6.10.5. Премия за выполнение важных и особо важных заданий директору МБУДО ДШИ № 18 устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными п.5.13 Положения, утвержденного Постановлением мэрии № 3477, и выплачивается единовременно из средств экономии фонда оплаты труда.

6.10.6. Общая сумма выплат за текущий финансовый год на премии по итогам календарного периода в учреждении не должна превышать 30 % в структуре выплат стимулирующего характера.

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. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности, в числе прочего путем ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев, и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.1.1. Не допускается использование в целях осуществления выплат стимулирующего характера экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, возникшей в связи с наличием количества вакантных ставок, превышающего 15 % утвержденной в установленном порядке численности работников учреждения.

7.2. 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.

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

7.2.2. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания

общее снижение размера месячной заработной платы работника, не может превышать 20 процентов от общей суммы месячной заработной платы, которая была бы начислена работнику при отсутствии дисциплинарного взыскания.

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

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

7.5. 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.

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

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

7.7. Настоящее положение доводится до сведения всех работников школы в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ и вступает в силу с 01.09.2025 в случае согласия работника школы с установленными в нем условиями оплаты труда (в форме подписания дополнительного соглашения об изменении условий оплаты труда).