

ПРИНЯТО/СОГЛАСОВАНО
С учетом мнения представителя
трудового коллектива/
Представитель трудового коллектива

Чехов Чеховская Е.Н.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора
МБУДО ДМШ № 15
от 16.03.2020 № 12

Директор Буракевич М.А.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детской музыкальной школы № 15»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей города Новосибирска «Детской музыкальной школы № 15», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

1.2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей города Новосибирска «Детской музыкальной школы № 15» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, 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 – Постановление № 3477), 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 № 548), приказом Министерства образования и науки РФ 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» (далее – Приказ № 1601), Приказом Минобрнауки России от

11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее-Приказ № 536), постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41), Приказ Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 13.06.2019 №620 «Об утверждении размеров должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», постановлением мэрии города Новосибирска от 02.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», 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 наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей, и настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников. 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.

1.5. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

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

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

При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема 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.

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

К основному персоналу учреждения относятся преподаватели и концертмейстеры, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения.

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

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

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

1.11. В пределах фонда оплаты труда директору Учреждения представлено право:

- устанавливать повышенные должностные оклады для высококвалифицированных работников;
- использовать экономию фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении Учреждения и используется на увеличение заработной платы другим работникам.

1.12. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной на федеральном уровне или установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.13. Выплата работникам Учреждения установленной заработной платы осуществляется независимо от количества дней и недель в месяце, в том числе в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям.

1.14. Режим выполнения педагогической (учебной) нагрузки преподавателями (концертмейстерами) Учреждения определяется приказом Министерства образования и науки РФ 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» (далее – Приказ № 1601)

1.15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству установить следующие особенности работы:

-для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

-для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

-для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

согласно Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41),

1.16. В каникулярный период работники работают на основании Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее-Приказ № 536).

1.17. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях и копейках по банковским пластиковым карточкам два раза в месяц:

- 23 числа за 1 половину текущего месяца;

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

2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

-должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее – должностной оклад (оклад));

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера: надбавка за ученую степень, почетное звание, надбавка за качество выполняемых работ, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премии.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, установ-

ливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

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

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

2.5. Изменение размеров должностных окладов (окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.6. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются также, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

2.7. Должностной оклад (оклад), тарифная ставка в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и данным Положением, в пределах средств фонда оплаты труда за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями
- доплата за работу в ночное время
- доплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день

- доплата за сверхурочную работу
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.2.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 1,25, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

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

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

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

Работу в выходной и нерабочий праздничный день рекомендуется оплачивать работникам:

труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

3.2.4. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать 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.

3.2.5. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100 % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

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

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

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

3.2.7. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливаются приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с Положением или дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

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

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии по итогам работы за календарный период;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;

4.3. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закреплены настоящим Положением.

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавки за ученую степень, ученое звание, почетное звание, соответствующие основной деятельности учреждения, рекомендуется устанавливать:

в размере 10 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник культуры Новосибирской области» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

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

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений 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 рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

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

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере куль-

туры, 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.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному работником времени.

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

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

устанавливаются учреждением самостоятельно по каждой должности (профессии), за исключением руководителя учреждения;

закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.6.1. В связи с тем, что надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на их выплату в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику Учреждения.

4.6.2. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, ежемесячно и устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с рекомендуемыми качественными показателями эффективности деятельности учреждения (Приложение 1), определяемыми по каждой должности (профессии), в пределах фонда оплаты труда.

4.6.3. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности рекомендуется устанавливать работникам учреждения – не более 500 % должностного оклада (оклада), в пределах фонда оплаты труда.

4.6.4. Основанием для установления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности является приказ директора Учреждения.

4.6.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения не начисляется в случаях:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнение должностных обязанностей;
- неисполнение соответствующих требований охраны труда;
- неисполнение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.7. Премииальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений

исполнительской дисциплины, при наличии фонда оплаты труда.

Размер премии определяется в абсолютном значении или процентах к должностному окладу (окладу, часовой тарифной ставки) работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Максимальный размер премии для конкретного работника в пределах фонда оплаты труда не ограничивается.

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

4.8. Премииальные выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) работнику 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 работником своих обязанностей, согласно должностной инструкции;

недобросовестное исполнение обязанностей работника, повлекшее возникновение чрезвычайной ситуации.

4.9. В связи с тем, что премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на их выплату в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику Учреждения.

4.10. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

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

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

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и настоящим Положением

в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

4.13. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, установленные приказами директора Учреждения, учитываются в составе средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, периодов временной нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством.

4.14. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), в пределах средств субсидии на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.15. По приказу директора Учреждения работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев ее выплаты, нарушениях трудовой дисциплины, а также в случае отсутствия или недостаточности средств на эти цели.

4.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

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

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей, главного бухгалтера учреждения.

5.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.2. Размеры должностных окладов:

заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

5.3. Заработная плата, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 3.1. - 3.4. данного Положения. Решение о работе по совмещению в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

5.5. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1. – 4.18. настоящего Положения, ежемесячно и устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с рекомендуемыми качественными показателями эффективности деятельности учреждения (Приложение 1), определяемыми по каждой должности (профессии) и выплачиваются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

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

5.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности заместителям руководителя учреждения не начисляются в случаях:

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

за несвоевременное представление деклараций, отчетов в контролирующие органы и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

за не надлежащие обеспечение технического состояния помещений школы.

за не надлежащие обеспечение санитарно- гигиенического состояния помещений школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.

за не надлежащие обеспечение выполнения требований пожарной безопасности в помещениях школы.

за не надлежащие обеспечение исправности средств пожаротушения в школе.

за не надлежащие обеспечение выполнения требований по электробезопасности школы.

за не надлежащие обеспечение выполнения требований по охране труда школы.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц заместителям руководителя 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. О часовой оплате труда.

6.1. Часовая оплата труда устанавливается руководителем учреждения отдельным низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий (должностей) (Приложение 2) согласно приложению, при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

6.2. Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, выплаты стимулирующего характера, а также районный коэффициент.

6.3. Размер минимальной часовой оплаты труда устанавливается правовым актом мэрии города Новосибирска.

Расчет осуществляется исходя из размера минимальной заработной платы в Новосибирской области, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

6.4. Для профессий рабочих второго разряда размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и коэффициента второго разряда - 1,04.

6.5. За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

6.6. В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

6.7. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегод-

ный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

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

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

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

7.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска.

7.5. Руководитель учреждения (по соглашению с работником) в целях совершенствования организации труда в учреждении устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, неполный рабочий день.

7.6. Руководителями учреждений в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска в пределах экономии фонда оплаты труда устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда:

- отдельным высококвалифицированным работникам учреждений, применяющим в работе достижения науки, инновационные методы труда;
- творческим работникам;
- рабочим, постоянно занятым на особо важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень особо важных и ответственных работ устанавливается в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда.

Приложение 1

К Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детской музыкальной школы № 15»

Качественные показатели эффективности деятельности работников
МБУДО ДМШ № 15

Наименование выплаты	Качественные показатели эффективности деятельности (значения показателей)	Размер выплаты устанавливается в абсолютной выражении и в процентном отношении к должностному окладу (руб. / %)	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
----------------------	---	---	---

Заместитель директора			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности, поручений руководителя, в т. ч. внеплановых заданий.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2. Отсутствие сбоев, нарушений в работе учреждения по направлению деятельности заместителя.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3. Использование новых подходов и методов в работе, повышающих эффективность деятельности учреждения.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5. Сохранение контингента.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6. Высокий уровень организации аттестации преподавателей школы.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	7. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	8. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	9. Выполнение показателей, характеризующих количество и качество оказываемых муниципальных услуг(работ).	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Заместитель директора по АХЧ			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1. Обеспечение надлежащего технического состояния помещений школы.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2. Обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений	От 1руб. и выше	Согласно приказу

	<p>технического и обслуживающего персонала.</p> <p>14. Обеспечение своевременного оборудования уголка безопасности жизнедеятельности школы.</p> <p>15. Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя, в т. ч. внеплановых заданий.</p> <p>16. Обеспечение составления своевременной и качественной отчетности.</p> <p>17. Ответственное отношение к делу.</p>	<p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p>	<p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p>
Главный бухгалтер			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	<p>1. Обеспечение успешной финансово-экономической деятельности предприятия.</p> <p>2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.</p> <p>3. Своевременное и качественное составление бухгалтерской и налоговой отчетности.</p> <p>4. Разработка положений, подготовка бухгалтерских расчетов.</p> <p>5. Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий, как руководителя, так и вышестоящих организаций.</p> <p>6. Внедрение новых программных обеспечений</p> <p>7. Ответственное отношение к делу.</p>	<p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p> <p>От 1руб. и выше (от 1%, и выше)</p>	<p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p> <p>Согласно приказу</p>
Бухгалтер II категории			

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Своевременное и качественное представление отчетности.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Качественное ведение документации.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3.Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя, в т. ч. внеплановых заданий.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4.Отсутствие фактов нарушения сроков размещения информации о деятельности учреждения на официальных сайтах.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Экономист			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Своевременное и качественное представление отчетности, для успешной финансово-экономической деятельности предприятия.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Качественное ведение документации.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3.Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий, как руководителя, так и вышестоящих организаций.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4.Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Библиотекарь I категории			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Своевременное и качественное представление отчетности, для успешной финансово-экономической деятельности предприятия.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Качественное ведение документации.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу

	3.Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий, как руководителя, так и вышестоящих организаций.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4.Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Специалист по кадрам			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Обеспечение своевременного учёта личного состава организации.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Обеспечение своевременного оформления приёма, перевода, увольнение работников.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3.Обеспечение своевременного предоставления отпусков, привлечение к дисциплинарной ответственности.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4. Повышение профессионального мастерства.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5.Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6.Обеспечение своевременного формирования и ведения личных дел работников, связанные с трудовой деятельностью.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	7.Обеспечение своевременного заполнения и хранение трудовых книжек.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	8.Обеспечение своевременной сдачи отчётов по трудовой деятельности сотрудников.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	9.Обеспечение своевременной выдачи справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	10.Обеспечение своевременной подготовки документов к сдаче на хранение в архив.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	11.Обеспечение хранения кадровых документов (трудовые договора,	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу

	приказы по личному составу и их основанию, журналы учёта и т.д.).		
	12. Обеспечение своевременного осуществления воинского учёта.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	13. Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя, в т. ч. внеплановых заданий.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	14. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Секретарь			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1. Своевременное и качественное ведение делопроизводства.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2. Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Настройщик			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3. Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5. Своевременный контроль процессов старения органов инструмента и устранение неполадок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6. Проведение ежегодных чисток инструментов с частичным демонтажем и ремонта изношенных деталей в условиях мастерской.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу

	7. Обеспечение проведения филармонических концертов и подготовка к конкурсам.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	8. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	9. Исполнительская дисциплина.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Слесарь-сантехник			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3. Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя и заведующего хозяйством.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5. Исполнительская дисциплина.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3. Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя и заведующего хозяйством.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу

	5.Исполнительская дисциплина.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Вахтёр			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Своевременная и качественная помощь маленьким детям и инвалидам при раздевании и одевании.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3. Своевременная и качественная охрана имущества школы.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4.Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя и заместителя директора по АХЧ.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5.Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6.Исполнительская дисциплина.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	7. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Уборщик производственных и служебных помещений			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3.Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя и заведующего хозяйством.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5.Проведение генеральных уборок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу

	6.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5.Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6.Исполнительская дисциплина.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	7. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Дворник			
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	1.Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	2.Своевременное и качественное выполнение экстренных, внеплановых заданий руководителя и заведующего хозяйством.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	3.Проведение генеральных уборок.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	4.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	5.Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	6.Исполнительская дисциплина.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	7. Ответственное отношение к делу.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
Преподаватель			
надбавка за качественные по-	1.Результативный вклад в деятельность учреждения (сохранение кон-	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу

	11.Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	От 1руб. и выше (от 1%, и выше)	Согласно приказу
	12.Образцовое содержание кабинета.	От 1руб. и выше (от 1% и выше)	Согласно приказу
	13.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	От 1руб. и выше (от 1% и выше)	Согласно приказу

Приложение 2

К Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детской музыкальной школы № 15»

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

№ п.	Наименование профессии (должности)
1	2
1	Уборщик производственных и служебных помещений
2	Уборщик территорий
3	Дворник
4	Гардеробщик
5	Кастелянша
6	Кладовщик
7	Курьер
8	Садовник
9	Грузчик
10	Мойщик посуды
11	Горничная
12	Кухонный рабочий
13	Подсобный рабочий

14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
15	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
16	Сестра-хозяйка
17	Вахтёр