

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУДОД ДШИ № 13
от 15.10.2013 № 89-од
(Приложение 1)
Директор _____ (И.В.Шейн)

Принято с учетом мнения
представителя трудового
коллектива _____
(И.В.Карамзина)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования детей города Новосибирска «Детская школа искусств № 13»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Новосибирска «Детская школа искусств № 13» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на муниципальное задание и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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 - надбавки, премии.

Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего

времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

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

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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 так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением.

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 25 %.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска".

2.4. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не менее 20 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.5. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам:

труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной 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.

2.6. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

2.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом директора Учреждения. Указанные доплаты устанавливаются преимущественно в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

2.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера (надбавок, премий) работникам определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премии) работникам устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные, должностные обязанности для повышения заинтересованности работников в результате своей деятельности и не являются обязательными.

В связи с тем, что выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премии) не являются обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату надбавки за качество выполняемых работ, премии в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером не ограничиваются, осуществляются по решению директора Учреждения 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.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, 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.

2.8.1. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 25.09.2013 № 8932 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска".

2.9. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие основной деятельности Учреждения, устанавливаются:

в размере 10 % должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень

кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю;

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

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному работником времени.

2.10. При установлении надбавки за качество выполняемых работ её размер определяется с учетом установленных настоящим пунктом критериев оценки качества выполняемых работниками работ из расчета в размере не менее одного процента от размера оклада (должностного оклада) за каждый критерий, учтенный при установлении надбавки.

Размер надбавки за качество выполняемых работ при ее установлении не может быть ниже одного процента от размера оклада (должностного оклада).

Надбавка за качество работ работникам Учреждения может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, раз в полгода, раз в год приказом директора Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ:

2.10.1. Выполнение объемных показателей муниципального задания.

2.10.2. Выполнение показателей, характеризующих качество оказываемых муниципальных услуг.

2.10.3. Отсутствие неисполненных в установленный срок приказов директора Учреждения.

2.10.4. Обеспечение охраны труда и безаварийной деятельности Учреждения.

2.10.5. Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов.

2.10.6. Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников Учреждения.

2.10.7. Стабильность творческих коллективов.

2.10.8. Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности.

2.10.9. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности.

2.10.10. Своевременное перечисление страховых взносов.

2.10.11. Своевременная выплата заработной платы работникам Учреждения.

2.10.12. Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок.

2.10.13. Обеспечение сохранности контингента обучающихся.

2.10.14. Наличие лауреатов и дипломантов по итогам участия в конкурсах (международный, всероссийский, региональный (областной), городской).

2.10.15. Успешная подготовка обучающихся к поступлению в профессиональные учебные заведения сферы культуры.

2.10.16. Наличие творческих коллективов (ансамблей, хоров, оркестров, театральных, хореографических коллективов, выступающих за пределами учреждения.

2.10.17. Разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения).

2.10.18. Исполнение плана текущих и капитальных ремонтов (в соответствии с муниципальным заданием) за отчетный период.

2.10.19. Исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности Учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в Учреждении.

2.10.20. Своевременная подготовка документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год по направлению деятельности.

2.10.21. Выполнение плана по юридическому сопровождению оформления недвижимого имущества и земельных участков Учреждения.

2.10.22. Обеспечение Учреждения квалифицированными кадрами.

2.10.23. Своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварий.

2.10.24. Соблюдение техники безопасности при проведении работ.

2.10.25. Содержание в чистоте помещений, территории Учреждения.

2.10.26. Подготовка Учреждения к отопительному периоду.

2.10.27. Обеспечение сохранности имущества Учреждения.

2.10.28. Высокая исполнительская дисциплина.

2.10.29. Выполнение срочных и (или) ответственных работ.

2.10.30. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

2.10.31. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

2.11. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в Учреждении в соответствии с размерами, указанными в таблице 1 и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному работником времени.

Таблица 1

№ п.	Стаж работы в Учреждении	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

2.11.1. В стаж непрерывной работы засчитывается:

2.11.2. Время непрерывной работы в Учреждении как по основной работе, так и работе по совместительству (при внешнем совместительстве).

2.11.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при поступлении на работу в Учреждение не позднее одного месяца со дня увольнения из Учреждения.

2.11.4. Стаж непрерывной работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том

числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.11.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.11.3-2.11.4 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за стаж непрерывной работы, в выслугу лет, не включаются.

2.11.6. В стаж непрерывной работы не засчитывается и прерывает его время работы в других учреждениях, организациях.

2.12. Размер оплаты труда педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада (оклада) работника;

- объемов преподавательской, педагогической работы. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы установлена Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69.

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

- выплаты установленной заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- других условий оплаты труда, в том числе установленных законодательством РФ, Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

2.12.1. Выполнение педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую (учебную) работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской (учебной) работой.

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки в астрономических часах соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской (учебной) работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической

работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного Учреждения.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, утвержденных директором Учреждения, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, экзаменационных комиссий, время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, на проведение других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое на работу по социально-педагогическому сопровождению образовательной деятельности: подготовка и проведение родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, а также семейных и жилищно-бытовых условий, при которых происходит их самоподготовка к занятиям.

периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса и при проведении массовых культурных мероприятий,

выполнение иных дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (заведование отделениями, проведение репетиционных занятий творческих формирований (в том числе временных), творческая практика, подготовка и участие в конкурсах, семинарах, организация и проведение культурно-массовых мероприятий и других мероприятий годового плана и др.).

2.12.2. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения дополнительных работ с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

2.13. Изменение размеров должностных окладов (окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- в случае истечения у педагогического работника действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию размер его должностного оклада согласно Постановления мэрии города Новосибирска от 28.11.2013 № 11128 сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории

до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.14. Учреждение в пределах средств на оплату труда (субсидии на эти цели) самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и премий. Размеры выплат стимулирующего характера максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

При формировании средств на оплату труда (фонда оплаты труда), в том числе стимулирующей части фонда оплаты труда, дополнительно могут использоваться доходы Учреждения, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

2.15. Премии устанавливаются приказом директора Учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) с учётом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины.

При премировании учитывается:

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

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

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

привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий;

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

ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности Учреждения;

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

исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники и др.).

Работникам, труд которых имеет значительный элемент творчества и не поддается оценке на каждом этапе по объективным показателям, размер премий устанавливается в зависимости от личного вклада в общий результат работы.

2.15.1. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе директора Учреждения. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за месяц, год.

3. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Постановлениями мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска", от 25.09.2013 № 8932 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска".

3.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.3. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом условий, установленных муниципальными правовыми актами, указанными в п.3.1 настоящего Положения.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

3.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера директора Учреждения, установленных при заключении с ним трудового договора.