

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ С. РАЗДОЛЬНОЕ»

Представители
трудового коллектива

Кулинская Е.Н.

Чернова А.А.

Бояршинова Л.П.

Е.Н. Кулинская
А.А. Чернова
Л.П. Бояршинова

Директор МКУДО
«ДШИ с. Раздольное»



П.Г. Вакорин

«02» 09.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ с. РАЗДОЛЬНОЕ»

2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Новосибирского района Новосибирской области «Детская школа искусств с. Раздольное» (далее – МКУДО ДШИ с. Раздольное или Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации, распоряжения Правительства Новосибирской области от 19.03.2013 № 140-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области»;

1.3. Оплата труда работников МКУДО ДШИ с. Раздольное определяется трудовым договором между руководителем и работником исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и его работников в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом. В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты, надбавки и другие выплаты.

2. Оплата труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- **должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;**
- **выплаты компенсационного характера;**
- **выплаты стимулирующего характера, в пределах утверждённого фонда оплаты труда, с учётом качественных показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения.**

2.2. Наименования должностей и профессий работников МКУДО ДШИ с. Раздольное должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

(Приложение № 1 к настоящему Положению)

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им и объёма работ.

2.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.7. При определении размера оплаты труда педагогическим работникам Учреждения учитываются следующие условия:

- показатель квалификации (образования, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почётного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объёмы учебной (педагогической) работы;

2.8. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения; при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

2.9. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности; - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
- Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактически преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путём внесения в изменения в тарификацию.

2.11. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с муниципальным правовым актом Новосибирского района Новосибирской области.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, связанные с выполнением трудовых функций.

3.2. Компенсационные выплаты работникам МКУДО ДШИ с. Раздольное производятся в соответствии с отраслевым тарифным соглашением.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных величинах.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, не ниже установленных трудовым законодательством, и фиксируются в трудовом договоре с работником.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

3.5. Доплата за работу в ночное время. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата для конкретного работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается в **абсолютной величине** или до **200%**.

3.7. Оплата труда за работу в **выходной и нерабочий праздничный день**. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; получающим месячный оклад,
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.8. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам СОУТ в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в коллективном договоре.

3.9. Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения устанавливаются в размере 25% от должностного оклада.

4. Перечень и размер стимулирующих выплат

4.1. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера (надбавок, премий) работникам определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премии) работникам устанавливаются при наличии средств в Учреждении на эти цели 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 качественные показатели деятельности, премии в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), осуществляются по решению директора Учреждения в пределах средств субсидии на оплату труда работников Учреждения.

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

Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно, он может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты

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

4.4. 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.

4.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области.

4.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за ученую степень, почетное звание;
- надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении;
- надбавки за качественные показатели деятельности;
- премии.

4.7. Надбавки за ученую степень, почетное звание устанавливаются:

- в размере 10 % должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- в размере 20 % должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, имеющим почетные звания «Почетный работник культуры Новосибирской области», имеющим почетное звание «Народный».

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

4.8. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении в размере:

Непрерывная работа в учреждении – это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном учреждении, а также нижеперечисленные периоды, при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждении:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти Новосибирской области и профсоюзных органах Новосибирской области;

время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством Российской Федерации за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном

увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

Для творческих работников, указанных в Перечне профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденном Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р, стаж непрерывной работы в учреждении сохраняется при увольнении и трудоустройстве вновь в это же учреждение, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

В стаж непрерывной работы засчитывается время замещения должностей государственной гражданской службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Новосибирской области, в органах исполнительной власти Новосибирской области в сфере культуры и искусств, а также время замещения должностей муниципальной службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями муниципальной службы Новосибирской области, в структурных подразделениях органов местного самоуправления Новосибирской области, к полномочиям которых относятся вопросы в сфере культуры и искусств, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

Время перерыва в работе не засчитывается в непрерывный трудовой стаж.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях:

от 1 до 3 лет – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 3 лет до 5 лет – 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет до 10 лет – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 10 лет до 15 лет – 15 % должностного оклада (оклада, ставки

заработной платы);

от 15 лет до 20 лет – 20% должностного оклада (оклада, ставки

заработной платы);

от 20 лет и более – 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам как по основной работе, так и работе по совместительству.

Порядок установления надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.».

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

4.9. Надбавки за качественные показатели деятельности работникам Учреждения могут устанавливаться ежемесячно приказом директора Учреждения в пределах средств субсидии на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Надбавки за качественные показатели деятельности устанавливаются по результатам оценки эффективности деятельности работников Учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

При установлении надбавки за качественные показатели деятельности, её размер определяется с учетом установленных Приложением 2 к настоящему Положению показателей и критериев оценки качества выполняемых работ по каждой категории работников за каждый критерий, учтенный при установлении надбавки.

4.10. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

4.10.1. Задачами оценки эффективности деятельности являются:

- проведение систематической оценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества профессиональной деятельности.

4.10.2. Основанием для оценки результативности деятельности работника служит Отчет о выполнении качественных показателей деятельности работника (далее – Отчет), составленный по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Отчет заполняется работником самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе установленных настоящим Положением показателей и критериев и содержит самооценку его труда.

4.10.3. Для оценки показателей эффективности деятельности определены следующие отчетные периоды:

01.01. – 31.03. (стимулирующие выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);

01.04. – 30.06. (стимулирующие выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);

01.07. – 30.09. (стимулирующие выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря);

01.10. – 31.12. (стимулирующие выплаты производятся с 1 января по 30 марта);

4.10.4. Комиссия по проведению оценки эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Комиссия), состав и порядок деятельности которой устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, осуществляет проверку достоверности и полноты сведений, содержащихся в Отчете работника, производит подсчет размера надбавки за качественные показатели деятельности каждого работника, выраженного в процентах к окладу (должностному окладу) и передает свое заключение на рассмотрение директору Учреждения.

4.10.5. Устанавливаются следующие сроки проведения оценки качественных показателей деятельности работников Учреждения:

– до 7 числа месяца следующего за отчетным периодом работники сдают Отчеты и подтверждающие документы в Комиссию;

– 7-10 числа месяца следующего за отчетным периодом Комиссия рассматривает представленные материалы и выносит заключения;

– не позднее 10-15 числа месяца следующего за отчетным периодом приказ об утверждении стимулирующих надбавок работникам Учреждения издается и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

4.11. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки за качественные показатели деятельности вновь принятым работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) ежемесячно по результатам оценки эффективности деятельности работников за каждый

отработанный месяц до момента наступления ближайшего отчетного периода, указанного в п. 4.10.3 и 4.10.5 настоящего Положения.

Основанием для оценки результативности деятельности вновь принятых работников Учреждения за каждый отработанный месяц служит Отчет о выполнении качественных показателей деятельности работника по установленной форме. Отчетным периодом является месяц (установленный срок для начисления стимулирующих выплат: данный отчетный месяц).

4.11.1. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки за качественные показатели деятельности переведенных работников Учреждения с одной должности на другую (либо на вновь созданную должность в Учреждении) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) ежемесячно по результатам оценки эффективности деятельности работника за каждый отработанный месяц (по старой должности, либо по переведенной – на усмотрение директора и комиссии Учреждения) до момента наступления ближайшего отчетного периода, указанного в п. 4.10.3 настоящего Положения.

Основанием для оценки результативности деятельности переведенных работников Учреждения с одной должности на другую (либо на вновь созданную должность в Учреждении) за каждый отработанный месяц служит Отчет о выполнении качественных показателей деятельности работника по установленной форме по ранее занимаемой должности (либо по вновь созданной должности, если фактически работа выполнялась) на усмотрение директора и Комиссии Учреждения.

Сроки проведения оценки качественных показателей деятельности вновь принятых работников, переведенных работников Учреждения за каждый отработанный месяц до момента наступления ближайшего отчетного периода:

- до 7 числа месяца следующего за отчетным периодом работники сдают Отчеты и подтверждающие документы в Комиссию;
- 7-10 числа месяца следующего за отчетным периодом Комиссия рассматривает представленные материалы и выносит заключения по каждому работнику Учреждения;
- не позднее 10-15 числа месяца следующего за отчетным периодом приказ об утверждении стимулирующих надбавок работникам Учреждения издается и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

Определение размера стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности вновь принятым работникам, переведенным работникам Учреждения с момента наступления ближайшего отчетного

периода, осуществляется в общем порядке, установленном настоящим Положением.

4.12. Итоговый размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности, выраженный в процентах к окладу (должностному окладу), устанавливается приказом Директора.

Приказ передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

Работнику, отработавшему неполный месяц, стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Работнику, не предоставившему отчет о выполнении качественных показателей деятельности, стимулирующие выплаты не начисляются.

Работникам по внутреннему совмещению должностей стимулирующие выплаты выплачиваются по каждой занимаемой должности, при условии предоставления отчетов о выполнении качественных показателей деятельности.

4.13. Работникам Учреждения, приказом директора Учреждения, может быть установлена премия по итогам работы за соответствующий календарный 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,

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.

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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии по итогам календарного периода работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

Размер премий по итогам календарного периода работнику определяет руководитель Учреждения, руководствуясь докладом членов Комиссии за данный период (месяц, квартал, год).

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам Учреждения.

5.2. Возможность оказания материальной помощи определяется экономией бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда Учреждения.

5.3. Оказание материальной помощи работникам Учреждения является правом руководителя при наличии экономии бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда.

5.4. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника и не более 200 % от оклада.

5.5. Оказание материальной помощи работникам возможно по следующим основаниям:

- в связи с первичным бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- смерть работника, членов его семьи(супруг(а), родители, дети);
- стихийное бедствие и иные непредвиденные случаи, повлекшие существенный ущерб здоровью или имуществу;
- дорогостоящее лечение (в исключительных случаях);
- необходимость оздоровления и/или санаторно-курортного лечения в оздоровительных учреждениях работников и их детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста, оказывается материальная помощь;
- в связи с трудным материальным положением.

6. Порядок выплаты заработной платы

В соответствии с положениями статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата в учреждении выплачивается в денежной форме (рублях) в два срока: 20 числа текущего месяца, 5 числа следующего месяца

– полный расчет, путём перечисления денежных средств в банк на личный счёт работника.

Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется на основании решения (постановления) Администрации Новосибирского района Новосибирской области

Под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 25%.

Размер минимального месячного оклада не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации либо законодательными актами Новосибирской области.

Составные части заработной платы за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выплате, предоставляются по желанию работника в форме расчетного листка.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2024г.

В настоящем положении могут быть внесены дополнения и изменения в установленном порядке.

Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае противоречия условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, нормам действующего законодательства, действуют нормы закона.

**Ставка заработной платы (должностные оклады) работников учреждения по
отраслевой оплате труда.**

Руководитель (директор) учреждения	21494,00
Заместитель руководителя (директора) учреждения	17195,20
<u>Методист</u>	
базовый оклад	13 378,00
1 квалификационная категория	8% к базовому окладу
Высшая квалификационная категория	16% к базовому окладу
<u>Преподаватель:</u>	
базовый оклад	13 627,00
1 квалификационная категория	8% к базовому окладу
Высшая квалификационная категория	16% к базовому окладу
<u>Концертмейстер:</u>	
базовый оклад	12 998,00
1 квалификационная категория	8% к базовому окладу
Высшая квалификационная категория	16% к базовому окладу
Технические исполнители	
<u>Секретарь учебной части</u>	9 294,00
<u>Заведующий хозяйством</u>	8602,00
Рабочие	
<u>Вахтёр</u>	7447,00
<u>Сторож</u>	7447,00
<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</u>	7821,00
<u>Уборщик служебных помещений</u>	7447,00
<u>Уборщик территорий</u>	7447,00
<u>Настройщик пианино и роялей</u>	9570,00

**Качественные показатели эффективности и результативности деятельности
работников Учреждения, учитываемые при определении выплат
стимулирующего характера.**

Перечень качественных показателей и результативности для преподавателя

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1. Доля обучающихся, успевающих на «хорошо» и «отлично»	80% и более обучающихся от общей численности класса	5
	Менее 80% обучающихся от общей численности класса	0
2. Сохранность контингента обучающихся	Отсев не более 2,5% от общей численности класса за отчетный период	5
	Отсев более 2,5% от общей численности класса за отчетный период без объективных причин	0
3. Наличие обучающихся, поступивших в профильные ССУЗы и ВУЗы	Наличие поступивших (оценивается один раз каждый поступивший в течение учебного года)	7
	Отсутствие поступивших	0
4. Ведение групповых занятий (ансамблей)	Группы (ансамбли) от обучающихся (человек) за каждую группу	2
5. Удовлетворённость потребителей качеством предоставляемых услуг (работ)	Отзывы обучающихся, их законных представителей	7
	Почетные грамоты и благодарственные письма	5
	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг;	2
	Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	0
6. Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях различного уровня Солист/ (коллектив); Заочное (дистанционное) участие оценивается 50% (1/2) от набранных баллов за конкурс	Дипломанты, лауреаты:	
	международный, всероссийский уровень	10 /(16)
	региональный, областной уровень	8/ (10)
	городской, районный уровень	6 /(8)
	уровень учреждения	4/(6)
	Участник:	
	учитываются международный, российский, региональный, городской и районный уровни	3

	Наличие стипендиатов (за каждого стипендиата в течении учебного года)	10
7. Разработка(представление на педагогическом совете) и реализация новых учебных программ по дисциплинам	Да (наименование и срок реализации программы) Нет	5 0
8. Подготовка и презентация методической продукции, проведение мастер-классов, открытых уроков и иное участие в профильных мероприятиях (конкурсах, семинарах, форумах, педагогических чтениях) различного уровня (Докладчик/слушатель)	региональный, областной уровень городской, районный уровень уровень Учреждения (оценивается каждое участие в отчетном периоде)	8/6 6/4 3/1
9. Активное самообразование и курсы повышения квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью.	Посещение секций, семинаров (наличие сертификата обязательно)	5
10.Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Заочное (дистанционное) участие оценивается 50% (1/2) от набранных баллов за конкурс	Дипломанты, лауреаты: международный, всероссийский уровень региональный, областной уровень городской, районный уровень Участник	10 8 6 3
11.Наличие публикаций в СМИ, размещение информации на официальном сайте учреждения, и иные мероприятия направленные на презентацию учреждения	Оценивается каждая публикация, рекламно-информационная продукция в отчетном периоде Предоставление информации для публикации на сайте организации Ведение родительских чатов (вотцап)	5 3 3
12. Участие в концертно-просветительской деятельности предусмотренных <u>планом</u> <u>ра</u> <u>боты Учреждения</u> (концертов, праздников,	Организация мероприятия Оценивается каждое участие за отчетный период	5 2

фестивалей, конкурсов и т.п.)		
13. Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора	Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	3 0
14. Своевременное, полное и качественное выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами;	Своевременное выполнение Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	3 0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		110%

Перечень качественных показателей и результативности для концертмейстера

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1.Разработка и реализация репертуарного плана	Соответствие подобранного репертуара учебным программам, дисциплинам (да/нет)	5/0
2. Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях различного уровня Солист (коллектив); Заочное (дистанционное) участие оценивается 50% (1/2) от набранных баллов	Дипломанты, лауреаты: международный, всероссийский уровень региональный, областной уровень городской, районный уровень уровень учреждения Участник: учитываются международный, всероссийский, региональный, городской и районный уровни Наличие стипендиатов (за каждого стипендиата в течении учебного года)	10 /(16) 8/ (10) 6 /(8) 4/(6) 3 10

3. Ведение групповых занятий (ансамблей)	Группы (ансамбли) от 5 учащихся (человек) за каждую группу	2
4. Подготовка и презентация методической продукции, проведение мастер-классов, открытых уроков и иное участие в профильных мероприятиях (конкурсах, семинарах, форумах, педагогических чтениях) различного уровня (Докладчик/слушатель)	региональный, областной уровень	8/6
	городской, районный уровень	6/4
	уровень Учреждения (оценивается каждое участие в отчетном периоде)	3/1
5. Активное самообразование и курсы повышения квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью.	Посещение секций, семинаров (наличие сертификата обязательно)	5
6. Наличие публикаций в СМИ, размещение информации на официальном сайте учреждения, и иные мероприятия направленные на презентацию учреждения	Оценивается каждая публикация, рекламно-информационная продукция в отчетном периоде	5
	Предоставление информации для публикации на сайте организации	3
	Ведение родительских чатов (вотцап)	3
7. Участие в концертно-просветительской деятельности предусмотренных <u>планом работы Учреждения</u> (концертов, праздников, фестивалей, конкурсов и т.п.)	Организация мероприятия	5
	Оценивается каждое участие за отчетный период	2
8. Удовлетворённость потребителей качеством предоставляемых услуг (работ)	Отзывы обучающихся, их законных представителей	7
	Почетные грамоты и благодарственные письма	5
	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг;	2
	Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	0
9. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Заочное (дистанционное) участие оценивается 50% (1/2) от набранных баллов за конкурс	Дипломанты, лауреаты: международный, всероссийский уровень	10
	региональный, областной уровень	8
	городской, районный уровень	6
	Участник	3
10. Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора	Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	3
	Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	0
11. Своевременное, полное и качественное выполнение	Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	3

порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами;	Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		110%

Перечень качественных показателей и результативности для методиста

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1.Разработка и внедрение информационно-методической документации (школьные нормативные документы, учебные планы, графики образовательного процесса, общешкольные образовательные программы и др)	Внедрение информационно-методической документации в ДШИ (своевременное и качественное планирование и организация учебно-методического процесса)	5
2.Своевременная помощь преподавателям при подготовке к аттестации (организация консультаций, качественное документарное обеспечение)	Консультирование преподавателей к аттестации	5
3.Эффективность деятельности по формированию и систематизации методического фонда	Помощь в подготовке и оформлении методических разработок преподавателей	5
	Изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта .	5
	Разработка дидактических материалов,. Пополнение библиотечного фонда (бумажные, электронные варианты)	3
4. Разработка <u>новых</u> образовательных программ	Да (наименование новой программы и срок реализации)	5
	Нет	0
5. Своевременная подготовка прохождения работниками курсов повышения квалификации, других форм обучения.	Соблюдение сроков КПК Качественное взаимодействие с организациями , осуществляющими обучение, подготовка документации и.т.д.	5
6. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, анализ информации	Соблюдение сроков	5
	Несоблюдение сроков	0
7.Удовлетворённость потребителей качеством предоставляемых услуг (работ)	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг;	5

	Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	0
8.Творческое сотрудничество с другими организациями	Участие в совместных социально значимых проектах (мероприятий)за данный период	5
9. Участие в работе методических объединений. Обучения на различных уровнях	Посещение секций, семинаров Выступление на секциях	5
10.Работа по сбору и подготовке информации для сайта, группы ДШИ, СМИ, регулярное обновление новостной ленты сайта ДШИ, пабликах ДШИ в соцсетях	Один раз в неделю	5
11. Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора	Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	3
	Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	0
12. Своевременное , полное и качественное выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами;	Отсутствие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	3
	Наличие замечаний и документов, указывающих на наличие нарушений	0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		110%

Перечень качественных показателей и результативности для заместителя директора

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1.Организация образовательного процесса	- своевременное и качественное планирование и организация учебно-методического процесса (да/нет)	5/0
	- своевременное и качественное документарное обеспечение образовательного процесса(да/нет)	5/0
2.Эффективность управленческой деятельности	- Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий.	5/0
	- Работа с обращениями по поводу конфликтных ситуаций в учебном процессе и уровень их решения	5/0
3. Установление социальных связей с профильными учреждениями,	Наличие социальных связей с учреждениями, оказывающими методические услуги, участие в совместных мероприятиях, ученических и педагогических проектах и др. Организация участия детей в профильных сменах. Да/нет	10/0

учреждениями образования района и области		
4.Обеспечение выполнения учебных программ	- Выполнение учебных программ по каждому предмету в объеме не менее 95 % - Уменьшение количества пропусков уроков без уважительной причины	5/0 2
5. Эффективное управление образовательным и воспитательным процессом	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса. Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	5 5
6.Управление процессом кадрового обеспечения	- Организация работы с молодыми специалистами (стаж до 5 лет) - Организация работы с вновь прибывшими работниками (в течении года)	5 3
7.Удовлетворенность потребителей услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	3/0
8. Организация работы по своевременной аттестации преподавателей. Консультативная помощь в подготовке аттестации пед. работников	Количество педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию (за каждого работника) Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию (за каждого работника) Помощь в подготовке документов к аттестации	1/0 2/0 3/0
9.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения; Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	2/0
10.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;	Организация, сопровождение, проведение мероприятий связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения; Организация участия Учреждения в мероприятиях различного уровня	3/0
Максимальное количество процентов по всем показателям – 110 %		

*Перечень качественных показателей эффективности и результативности
для настройщика пианино и роялей*

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1.Обеспечение содержания музыкального оборудования (пианино, роялей) Учреждения в состоянии пригодном для осуществления учебного процесса	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб от работников Учреждения Наличие обоснованных претензий и жалоб от работников Учреждения	20 0
2.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	10/0
3.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Да/нет	10/0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%

Перечень качественных показателей эффективности и результативности для уборщика служебных помещений

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН в Учреждении	Наличие систематической качественной уборки помещений Учреждения (да/нет)	10/0
2.Проведение генеральных уборок, в соответствии с графиком	Качественное выполнение генеральных уборок в соответствии с графиком (да/нет)	10/0
3.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	10/0

4.Удовлетворенность потребителей услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	10 0
5.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Да/нет	10/0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%

Перечень качественных показателей эффективности и результативности для рабочего

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1.Содержание и сохранность вверенного имущества и товароматериальных ценностей	Отсутствие обоснованных замечаний (да/нет)	10/0
2.Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	10/0
3. Удовлетворенность потребителей услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	10 0
4.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Да/нет	10/0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%

Перечень качественных показателей эффективности и результативности сторожа

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1. Обеспечение сохранности помещения и имущества учреждения	Отсутствие обоснованных замечаний (да/нет)	20/0
2. Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	10/0
3. Удовлетворенность потребителей услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	10 0
4. Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Да/нет	10/0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%

Перечень качественных показателей эффективности и результативности для завхоза

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
Положительные заключения контролирующих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов, наличие грубых замечаний	40
Контроль и организация дежурств во время проведения мероприятий Учреждения	Качественная организация дополнительного дежурства обслуживающего персонала во время проведения мероприятий	30
Эффективность трудовой деятельности	Своевременное выполнение поручений руководителя на основе экспертной оценки руководителя	30
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%

Перечень качественных показателей эффективности и результативности для вахтера

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1. Обеспечение сохранности помещения и имущества учреждения	Отсутствие обоснованных замечаний (да/нет)	20/0
2. Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	10/0
3. Удовлетворенность потребителей услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	10 0
4. Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Да/нет	10/0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%

Перечень качественных показателей эффективности и результативности для уборщика территории

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Перечень показателей и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу
1. Уборка прилегающей территории, содержание цветников, газонов (в летний период), уборка наледи и снега на территории (в зимний период)	Своевременное полное выполнение (да/нет)	10/0
2. Содержание и сохранность вверенного имущества и товароматериальных ценностей	Отсутствие обоснованных замечаний (да/нет)	10/0
3. Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов Учреждения	Соблюдение требований Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов	10/0

	Учреждения, условий трудового договора (да/нет)	
4. Удовлетворенность потребителей услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг Наличие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов получателей услуг	10 0
5.Выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Да/нет	10/0
Итого: Максимальное количество процентов по всем показателям		100%