

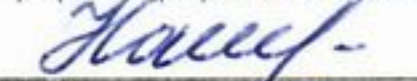
СОГЛАСОВАНО:

Директор департамента культуры,
администрации г. Н. Новгорода


Л. Ю. Моторина
«29» декабря 2015 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета
трудоого коллектива
МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»


Н. Ю. Нагина
«29» декабря 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»


И.В. Митрофанов
«29» декабря 2015 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие» (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальном учреждении.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», постановлением исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5205 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры города Нижнего Новгорода».

1.2. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие» (далее - Школа) осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения, в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие».

1.3. Оплата труда работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие» определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Школы, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Школы включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей Школы, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Школы по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников Школы определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах»;

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации 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;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т. ч. связанную с образовательным процессом (заведование отделением и другое);

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Руководитель Школы:

устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

2.6. Расходы по оплате труда работников Школы, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности, соответствующей Школе, включая внебюджетные источники.

2.7. Фонд оплаты труда Школы формируется на основании утверждаемого учредителем плана финансово-хозяйственной деятельности, направленными на оплату труда работников Школы, и в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, а так же поступающими от приносящей доход деятельности.

2.8. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S, \text{ где}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Школы. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. Штатное расписание Школы ежегодно утверждается руководителем Школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

В соответствии с уставной деятельностью Школы при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

2.12. Индексация заработной платы работников Школы производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда библиотечных и других работников Школы, не предусмотренных настоящим Положением, производится в соответствии с постановлением исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5205 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры города Нижнего Новгорода».

2.14. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением № 1 к Положению об оплате труда.

3.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников).

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = БО \times Кобр \times Ккат, \text{ где}$$

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

БО - базовый оклад;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

| Уровень образования | Повышающий коэффициент |
|---|------------------------|
| Высшее образование - бакалавриат | 1,1 |
| Высшее образование – специалитет, магистратура | 1,2 |
| Высшее образование – кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки | 1,3 |

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

| Квалификационная категория | Повышающий коэффициент |
|-----------------------------------|------------------------|
| Высшая квалификационная категория | 1,3 |
| Первая квалификационная категория | 1,2 |
| Вторая квалификационная категория | 1,1 |

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), при установлении должностных окладов применяется повышающий коэффициент, соответствующий уровню высшего образования - специалитет.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Школы.

4.2. В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных соответствующим трудовым законодательством;

за ненормированный рабочий день водителям автомобилей - 25 % от должностного оклада;

за работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации:

I класса - 25 % от должностного оклада;

II класса - 10 % от должностного оклада.

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются в соответствии с п.4.10 настоящего положения.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа 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;

работникам, 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 или 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.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам Школы и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются Школой самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и настоящим Положением Школы.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат:

| Виды доплат за дополнительную работу | % к базовому окладу |
|---|---------------------|
| 1. За заведование отделениями | до 25% |
| 2. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств | до 30% |
| 3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Школы | до 30% |
| 4. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне Школы | до 15% |

4.8. Работнику (в т. ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Школы в порядке, установленном настоящим Положением школы.

5.3. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество и высокие результаты работы;

надбавка за наличие ученой степени, почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

| № п/п | Показатели (критерии) | % надбавки |
|---|---|---|
| Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу работника | | |
| 1. | Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ | до 100% |
| 2. | Подготовка и (или) участие в российских, окружных, областных и (или) городских массовых мероприятиях учреждения, подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций, и т.д. в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ: во всех мероприятиях в 50% мероприятий в 30% ни в одном | <i>в зависимости</i> 50% 30% 10% 0% |
| 3. | За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в зависимости от качества исполнения работником своих ДО | <i>тож. пер.</i> до 50 % |
| 4. | За применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма; | до 50 % |
| 5. | За сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы; | до 50 % <i>тож. пер.</i> |

5.5. Надбавка за качество и высокие результаты работы устанавливается за:

| № п/п | Показатели (критерии) | % надбавки |
|---|---|------------|
| Надбавка за качество и высокие результаты работы к должностному окладу работника | | |
| 1. | За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в зависимости от качества исполнения работником своих ДО | до 50% |
| 2. | За инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: в зависимости от объема и качества применения в работе современных форм и методов | до 50% |
| 3. | За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | до 50% |
| 4. | За отсутствие нарушений техники безопасности | до 15% |
| 5. | За отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; | до 15% |
| 6. | За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); | до 15% |
| 7. | Особый режим работы (<i>осуществление организации и контроля над работой на нескольких корпусах, посещение совещаний, мастер-классов, концертов, мероприятий, ПЦК и др., за срочность выполнения работы</i>) в зависимости от сложности процесса, продолжительности особого режима работы | до 100 % |

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу).

Таблица надбавок за выслугу лет:

| Стаж работы | Размер надбавки |
|--------------------|-----------------|
| от 1 года до 5 лет | 5 % |
| от 5 лет до 10 лет | 10 % |
| более 10 лет | 15 % |

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;
 для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам научно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в данной Школе.

5.7. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», трудовые знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР»,

«За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист», «Заслуженный экономист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10 %.

Надбавки за наличие званий для преподавателей, имеющих нагрузку по должности «концертмейстер», и для концертмейстеров, имеющих нагрузку по должности «преподаватель», устанавливаются только по основной должности.

5.8. При наличии у работника одновременно ученой степени и почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения, выплата стимулирующего характера осуществляется по одному (максимальному) основанию.

5.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Школы в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального (разового) премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Школы.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя Школы в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом Школы в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5.9.1. Основные показатели премирования устанавливаются в Приложении к настоящему Положению «Перечень критериев оценки эффективности деятельности» по категориям работников.

6. Иные выплаты

6.1. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие»

может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. Материальная помощь оказывается работникам Школы на основании письменного обращения работника или по ходатайству совета трудового коллектива организации, комиссии по охране труда Школы в случаях:

- свадьбы, рождения ребенка в семье работника Школы;
- смерти сотрудника Школы или его близкого родственника (супруги, родители, дети);
- прохождения работником реабилитации после тяжелого длительного заболевания, курса лечения, медицинской диагностики, необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов сотруднику или члену его семьи;
- в связи с утратой имущества (кража, стихийное бедствие и т.д.);
- тяжелого материального положения в семье работника;

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

6.4. Директору Школы может выплачиваться материальная помощь в связи с обстоятельствами, перечисленными в п. 6.3, в пределах фонда оплаты труда Школы, а также за счет средств по приносящей доход деятельности, в соответствии трудовым договором (дополнительным соглашением), заключенным с директором Школы кредителем.

Материальная помощь директору Школы выплачивается по приказу директора департамента культуры на основании его личного заявления.

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников.

7.1. Месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: преподавателей и концертмейстеров за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

7.2. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год, отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Установленная преподавателям и концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям заработная плата педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труд преподавателей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя (концертмейстера), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Школой самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в Школе:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории - 0,1.

9. Рабочее время.

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Школы.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Школы.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Школы с учетом мнения представительного органа работников организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

9.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же Школе работниками Школы, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется Школой. Преподавательская работа в той же Школе для указанных работников совместительством не считается.

9.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Школы без занятия штатной должности, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

9.10. Привлечение отдельных работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников Школы.

10. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы.

10.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя Школы определяется трудовым договором по представлению структурного подразделения администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данное структурное подразделение.

10.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливаются руководителем Школы на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Школы.

10.5. Руководителям образовательных организаций могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

в связи с достижением руководителем образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;

за участие в реализации городской программы развития дополнительного образования;

по результатам работы организации или системы дополнительного образования города (района);

по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда Школы и максимальным размером не ограничивается.

Приложение к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств «Созвездие»

Показатели премирования

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» заместителя директора по УВР

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|---|---|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | <p>Методическое руководство педагогическим коллективом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методическая помощь педагогическим работникам в их практической деятельности; - разработка и эффективная реализация программ развития ОУ; - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; - взаимодействие (сотрудничество) с образовательными и иными организациями по вопросам образования | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 2. | <p>Управление воспитательным процессом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аналитический подход к планированию воспитательной работы в учреждении; - эффективная работа по внутри школьному контролю деятельности преподавателей и концертмейстеров в учреждении; - организация профориентационной работы среди выпускников; - отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде; - эффективная организация работы преподавателей и концертмейстеров в каникулярный период. | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 3. | <p>Сохранение здоровья учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание комфортных психологических условий обучения; - сохранение контингента учащихся; | <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 4. | <p>Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации аттестации преподавательского состава школы; - работа по стимулированию преподавателей и концертмейстеров на повышение квалификации; - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.); | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 5. | <p>Личные профессиональные достижения заместителя директора:</p> <ul style="list-style-type: none"> - результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах; - наличие собственных публикаций; - отсутствие больничных листов у работников по итогам работы за предшествующий период. | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| | Итого: | 38 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» заместителя директора по АХР

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в учреждении (нормы СанПиНа). | 0-5 |
| 2. | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы. | 0-5 |
| 3. | Качественное контролирование расходов материалов школы. | 0-2 |
| 4. | Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы. | 0-2 |
| 5. | Обеспечение качественной работы подчиняющегося технического и обслуживающего персонала школы. | 0-5 |
| 6. | Своевременность обеспечения учебных классов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности. | 0-5 |
| 7. | Осуществление качественного контроля над хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов и других помещений, иного имущества школы, в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности. | 0-5 |
| 8. | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. | 0-5 |
| 9. | Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности у курируемых работников. | 0-5 |
| 10. | Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений администрации. | 0-2 |
| 11. | Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу материально-технического обеспечения, безопасности жизнедеятельности учащихся. | 0-2 |
| 12. | Отсутствие больничных листов у работников по итогам работы за предшествующий период. | 0-2 |
| | Итого: | 45 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» главного бухгалтера

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации. | 0-5 |
| 2. | Разработка проектов локальных актов (Учетная политика, Положение об оплате труда и др.) | 0-5 |
| 3. | Анализ показателей выполнения плана (в динамике) по контингенту, финансовым расходам. | 0-2 |
| 4. | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета. | 0-2 |
| 5. | Отсутствие выявленного нецелевого использования бюджетных средств в ходе проверок. | 0-2 |
| 6. | Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств. | 0-5 |
| 7. | Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей. | 0-2 |
| 8. | Высокое качество составления ПФХД, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию. | 0-2 |
| 9. | Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности. | 0-5 |
| 10. | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды. | 0-2 |
| 11. | Отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| | Итого: | 34 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» заведующего методическим кабинетом

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|---|-----------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе. | 0-5 |
| 2. | Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда. | 0-5 |
| 3. | Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе. | 0-5 |
| 4. | Образцовое содержание библиотеки. | 0-5 |
| 5. | Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями. | 0-5 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 6. | Отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| Итого: | | 27 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» бухгалтера

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности. | 0-5 |
| 2. | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов. | 0-5 |
| 3. | Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, ПФХД, обеспечение не разглашения персональных данных сотрудников. | 0-5 |
| 4. | Своевременное и качественное оформление бухгалтерской документации. | 0-5 |
| 5. | Отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| Итого: | | 22 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, заведующая канцелярией, коммендант, инженер по охране труда, начальник хозяйственного отдела и пр.)

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний. | 0-5 |
| 2. | Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, табеля учета рабочего времени, приказы, локальные акты и др.) | 0-2 |
| 3. | Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны администрации). | 0-2 |
| 4. | Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками. | 0-5 |
| 5. | Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного и др.), его сохранность и своевременный ремонт. | 0-2 |
| 6. | Активное участие в подготовке учреждения к учебному процессу (техническое состояние, текущий косметический ремонт, создание условий по технике безопасности сотрудников и учащихся и др.). | 0-5 |
| 7. | Своевременный заказ и приобретение необходимого оборудования, материалов, обеспечение без перебойного ведения учебного процесса. | 0-5 |

| | | |
|----|---|-----------|
| 8. | Результативное участие в подготовке к мероприятиям, концертам, конкурсам, конференциям, проверкам контролирующих органов и т.п. | 0-5 |
| 9. | Отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| | Итого: | 33 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» технических служб (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения. | 0-5 |
| 2. | Оперативность и качество выполнения заявок. | 0-5 |
| 3. | Осуществление ежедневного контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварий. | 0-5 |
| 4. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. | 0-2 |
| 5. | Активное участие в мероприятиях учреждения. | 0-5 |
| 6. | Выполнение особо важных заданий. | 0-5 |
| 7. | Отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| | Итого: | 29 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» обслуживающего персонала

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории. | 0-5 |
| 2. | Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования. | 0-5 |
| 3. | Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы. | 0-5 |
| 4. | Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок. | 0-2 |
| 5. | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении. | 0-5 |
| 6. | Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, преподавателей, родителей учащихся школы. | 0-2 |

| | | |
|----|--|-----------|
| 7. | Отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| | Итого: | 26 |

«Перечень критериев оценки эффективности деятельности» педагогических работников

| № п/п | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|--|
| Критерии стимулирующей надбавки к должностному окладу работника | | |
| 1. | <p>Результативность деятельности педагогического работника по формированию предметных знаний и компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету («хорошо» и «отлично»); - стабильность учебных достижений учащихся. Недопущение снижения качества знаний; - качество подготовки выпускников. Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию; - количество завершенных образовательных, учебно-исследовательских, социальных, творческих и иных проектов учащихся; - отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине. | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 2. | <p>Результативность деятельности педагогического работника по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях (школьные, районные/городские, республиканские, всероссийские, международные); - учет индивидуальных особенностей учащихся при обучении предмету; - привлечение учащихся к занятиям в объединениях дополнительного образования. | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 3. | <p>Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и др.), демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы; - деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс ИКТ. Проведение уроков с использованием ИКТ; - количество организованных и проведенных работником внеклассных массовых мероприятий; - научно-методические, учебно-методические публикации; - презентация собственной педагогической деятельности: участие преподавателя в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней (школьные, районные/городские, республиканские, всероссийские, международные); - деятельность в составе экспертных комиссий. | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| 4. | <p>Общая организация работы педагогического работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с родителями (законными представителями). - систематически проводит консультации, учитывает возникающие интересы и потребности родителей, вовлекает родителей в совместную деятельность; - взаимодействие с другими преподавателями для улучшения учебного | <p>0-2</p> <p>0-2</p> |

| | |
|---|-----------|
| процесса; | 0-2 |
| - участие в подготовке школы к учебному процессу (оформление классов к началу занятий); | 0-2 |
| - отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника; | 0-2 |
| - исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременная сдача отчетности; | 0-2 |
| - отсутствие больничных листов у работника по итогам анализа за предшествующий период. | 0-2 |
| Итого: | 42 |

Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

$ФОТ \text{ э} / Б \text{ общ.} = С \text{ 1 балла}$, где:

ФОТ э – экономия фонда оплаты труда за квартал;

Б общ. – общее количество баллов, заработанное всеми сотрудниками Школы;

С 1 балла – стоимость одного балла в отчетном периоде.

Стоимость одного балла рассчитывается один раз в квартал и утверждается приказом директора Школы.

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента культуры
администрации г. Н.Новгорода
Н.Е.Суханова

«16» сентября 2016г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДПО «Созвездие»
Митрофанов

«16» сентября 2016г.



СОГЛАСОВАНО

Представитель совета трудового коллектива

Н. Ю. Нагина

«16» сентября 2016г.

ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие»

На основании постановления администрации города Нижнего Новгорода от 16.09.2016 № 2984 «О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202» внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие», утвержденное приказом от 21.12.2015 г. № 228/ЛС (далее – Положение), следующие изменения:

1. Пункт 3.6 Положения (аналогичный пункту 3.6 Положения 5202) изложить в следующей редакции:

«3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

| Уровень образования | Повышающий коэффициент |
|---|------------------------|
| Среднее профессиональное образование | 1,05 |
| Высшее образование - бакалавриат | 1,1 |
| Высшее образование - специалитет, магистратура | 1,2 |
| Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки | 1,3 |

2. Пункт 3.10 Положения (аналогичный пункту 3.10 Положения 5202) изложить в следующей редакции:

«3.10. Для педагогических работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту культуры, применение повышающего коэффициента за высшее профессиональное образование возможно только при наличии у педагогического работника высшего профессионального образования, соответствующего профилю учреждения или преподаваемых дисциплин, или высшего педагогического образования».

3. Настоящие изменения вступают в силу с 16 сентября 2016 года.

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента культуры
администрации г. Н.Новгорода
Н.Е.Суханова
« _____ » _____ 2016г.



СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»

« _____ » _____ 2016 г.

ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие»

На основании постановления администрации города Нижнего Новгорода от 14.03.2016 № 544 «О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202» внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие», утвержденное приказом от 21 декабря 2015 г. № 228/ЛС (далее – Положение), следующие изменения:

1. Пункт 2.11 Положения изложить в следующей редакции:

«2.11. В соответствии с уставной деятельностью Школы при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

Штатное расписание Школы ежегодно утверждается руководителем по согласованию с департаментом культуры администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих.

2. Наименование раздела 3 Положения изложить в новой редакции:

«3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников образовательной организации».

3. Пункт 3.5 Положения изложить в следующей редакции:

«3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = (МО \times К_{пкг}) \times К_{обр} \times К_{кат},$$

где:

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО - минимальный оклад;

Кпкг - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории».

4. Раздел 3 Положения дополнить пунктом 3.11 следующего содержания:
«3.11. Педагогическим работникам должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы».

5. В пункте 4.3 слова «аттестации рабочих мест» заменит словами «специальной оценки условий труда».

6. В 4.4 Положения слова «по ПКГ» исключить.

7. Пункт 5.6 Положения изложить в следующей редакции:

«5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности.

Таблица надбавок за выслугу лет:

| Стаж работы | Размер надбавки |
|--------------------|-----------------|
| от 1 года до 5 лет | 5% |
| от 5 лет до 10 лет | 10% |
| более 10 лет | 15% |

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих, а также для заместителей руководителя и главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих - в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.

8. Пункт 5.8 Положения исключить.

9. Второй абзац пункта 5.9 Положения дополнить словами:

«в том числе к профессиональным, государственным и общегородским праздникам и юбилейным датам».

СОГЛАСОВАНО
Директор департамента культуры
администрации г. Н.Новгорода
 Н.Е.Суханова
« 22 » марта 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»
 И. В. Митрофанов
« 22 » марта 2018 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель совета трудового
коллектива  Н. Ю. Нагина
« 22 » марта 2018 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств «Созвездие»**

На основании постановления администрации города Нижнего Новгорода от 22.03.2018 № 777 «О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202» внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие», утвержденное приказом от 21.12.2015 г. № 228/ЛС (далее – Положение), следующие изменения:

1. Пункт 1.2 Положения изложить в следующей редакции:

«1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 года № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» (далее – Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода)», от 31 октября 2008 года № 5205 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры города Нижнего Новгорода».

2. Пункт 2.13. Положения изложить в следующей редакции:

«2.13. Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы, работников Школы, замещающих должности, предусмотренные ПКГ должностей работников культуры, устанавливаются в соответствии с Приложением №4 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода. Иные вопросы оплаты труда в отношении данной категории работников, не предусмотренные настоящим Положением, регламентируются Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденным постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5205».

3. Пункт 3.3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением № 1 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода».

4. Пункт 3.4 Положения изложить в следующей редакции:

«3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ в соответствии с Приложением № 1 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода».

5. Изменения распространяют своё действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

СОГЛАСОВАНО
Директор департамента культуры
администрации г. Н.Новгорода
_____ Р. Я. Беагон
« ____ » _____ 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»
_____ Митрофанов И. В.
« ____ » _____ 2019 г.



СОГЛАСОВАНО
Представитель совета трудового коллектива
_____ Нагина Н. Ю.
« ____ » _____ 2019 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников**

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств «Созвездие»

г. Нижний Новгород

На основании постановлений администрации города Нижнего Новгорода «О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202» от 02.08.2019 № 2654, от 11.11.2019 № 4365 внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие», утвержденное приказом от 21 декабря 2015 года № 228/ЛС (далее – Положение) следующие изменения:

1. Пункт 2.14 раздела 2 «Система оплаты труда» Положения изложить в новой редакции:

«2.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Школы (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13.07.2017 № 3343.».

2. Дополнить раздел 2 «Система оплаты труда» Положения пунктом 2.15 следующего содержания:

«2.15. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения с учетом особенностей их труда».

3. Пункт 3.5 раздела 3 «Должностной оклад (ставка заработной платы)» Положения изложить в следующей редакции:

«3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), и квалификационного уровня ПКГ.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = (МО \times К_{пкг}) \times К_{обр} \times К_{кат},$$

где:

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО - минимальный оклад;

К_{пкг} - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

К_{обр} - повышающий коэффициент учета уровня образования;

К_{кат} - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности».

4. Пункт 3.11 раздела 3 «Должностной оклад (ставка заработной платы)» Положения исключить.

5. Пункт 6.4 раздела 6 «Иные выплаты» Положения изложить в новой редакции:

«6.4. Руководителю Школы материальная помощь, оказывается, по основаниям и в порядке, установленным пунктами 6.4-6.6 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода».

6. Изложить раздел 10 «Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы» в новой редакции:

«

10 «Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы»

10.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением и приложением к настоящему Положению.

10.2. Индексация заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Школы устанавливаются руководителем Школы на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Школы.

10.4. Оплата труда руководителя Школы производится в соответствии с разделом 10 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода.

».

7. Установить, что изменения распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 2 августа 2019 года.

СОГЛАСОВАНО

И. о. директора департамента культуры
администрации г. Н.Новгорода

С. В. Гуляева

«22» февраля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»

(Митрофанов И. В.)

«22» февраля 2022 г.



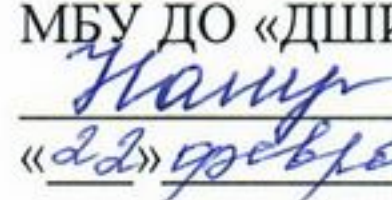
СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»

Нагина Н. Ю.)

«22» февраля 2022 г.



ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие»

На основании постановления администрации г. Н.Новгорода от 26.10.2021 N 4677 "О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 " внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие», утвержденное приказом от 21.12.2015 г. № 228/ЛС (далее – Положение), следующие изменения:

1. Добавить в раздел 4 «Выплаты компенсационного характера» Положения пункт следующего содержания:

«4.8. Молодые специалисты, работающие по специальности по трудовому договору в МБУ ДО «ДШИ «Созвездие» имеют право на получение ежемесячной надбавки в соответствии с Постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 12.02.2008 г. № 539.».

2. В пункте 5.7 после слова «Гроссмейстер» дополнить словами «, а также имеющие нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу».

3. Абзац 1 пункта 5.9 изложить в следующей редакции:

«5.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.».

4. Установить, что пункт 2 настоящих изменений к положению распространяет свое действие с 26 мая 2020 года.

СОГЛАСОВАНО
Директор департамента культуры
администрации г. И. Новгорода
С. В. Гуляева
« 30 » 08 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
«ДШИ «Созвездие»
(И. В. Митрофанов)
« 30 » 08 2022 г.



СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «ДШИ «Созвездие»
(И. А. Клочкова)
« 30 » 08 2022 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств «Созвездие»**

На основании постановления администрации города Нижнего Новгорода от 22.04.2022 № 1749 «О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202» внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Созвездие», утвержденное приказом от 21.12.2015 года № 228/ЛС (далее – Положение), следующие изменения:

1. В пункте 5.6 Положения слова «по основной должности» заменить словами «которая исчисляется в процентах пропорционально отработанному времени» и исключить слова «по основной должности».

2. Настоящие изменения вступают в силу со дня его подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 12 мая 2022 года.