



муниципальное бюджетное учреждение дополнительного  
образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12»

630089, г. Новосибирск, ул. Б.Богаткова, 205 а, тел.(383) тел. 311-04-82, 311-04-96

**ПРИНЯТО:**

Принято с учетом мнения  
трудового коллектива

Представитель работников  
МБУДО ДШИ № 12

С.М. Заикина

Председатель профсоюзного комитета

О.И. Москвичева

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом директора  
МБУДО ДШИ № 12  
от 29.08.2025 № 46/1 - ОД  
(введено в действие 01.09.2025)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
города Новосибирска «Детская школа искусств № 12»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 (ред. от 27.12.2021) «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (далее – Положение, утвержденное постановлением №3477), от 17.02.2020 г. № 548 (ред. от 30.03.2022) «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» (далее – Положение, утвержденное постановлением № 548) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и муниципальными правовыми актами города Новосибирска, настоящим Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора, его заместителей и главного бухгалтера, включает:

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

1.6. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно без согласования с департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент), исходя из основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности директора, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения с указанием их численности, размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок).

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

Штатное расписание составляется по форме согласно Приложению 1 к Положению, формируется в форме единого документа независимо от источников формирования фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - фонд оплаты труда).

При формировании штатного расписания могут применяться типовые нормы труда (при их наличии) с учетом имеющихся в Учреждении организационно-технических условий.

1.7. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах утвержденного объема субсидии из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения Учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения.

При формировании фонда оплаты труда учитываются:

1.7.1. Должностные оклады (оклады, тарифные ставки) в следующих размерах:

по замещаемым (укомплектованным) должностям - в размере фактически установленного должностного оклада (оклада, тарифной ставки);

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

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

Вакантной должностью (профессией) является штатная единица - должность (профессия), предусмотренная штатным расписанием, но по которой не заключен трудовой договор с работником, в том числе должность (профессия) по которой заключено с работником дополнительное соглашение к трудовому договору на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ согласно ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). При этом штатная единица считается занятой, если она занята на условиях совместительства (внутреннего, внешнего) или если на нее оформлено временное замещение на период временного отсутствия работника, который её занимает.

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

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

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

1.9.1. Расчет фонда оплаты труда производится по форме согласно Приложению 2 к Положению по состоянию на 1 января очередного финансового года и подлежит перерасчету в текущем финансовом году в случаях:

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

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

1.10. Повышение заработной платы работников Учреждения осуществляется в числе прочего за счет оптимизационных мероприятий путем:

- ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;
- формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;
- проведения мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения не более 40%;
- перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.

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

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Учреждения:

- библиотекарь;
- настройщик пианино и роялей;
- методист;
- концертмейстер;
- преподаватель.

1.12. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников Учреждения общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат,

производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

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

В отработанное время педагогических работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, включается время - часы педагогической работы, учебной нагрузки (далее – учебная нагрузка), отработанное педагогическим работником в соответствующем месяце в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника (временная нетрудоспособность, самоизоляция, ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск, временное отсутствие по иным причинам).

В случае, если часы учебной нагрузки в соответствующем месяце с учетом часов учебной нагрузки, отработанных педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, превысят установленную норму часов учебной нагрузки, стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются из размера должностного оклада по основной должности такого работника, в том числе при внутреннем совместительстве, или по должности, на которую был принят работник как внешний совместитель.

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

1.15. Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора, заместителей директора и главного бухгалтера, включая установленные работнику должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, производится пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

Период нахождения работника, в том числе директора, заместителя директора, главного бухгалтера, в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске, командировке, а также на профессиональном обучении или получении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) с отрывом от работы с сохранением заработной платы не включается в расчетный период для начисления надбавки за ученую степень; надбавки за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы; надбавки за продолжительность непрерывной работы; премии за выполнение важных и

особо важных заданий; премии по итогам календарного периода за месяц, квартал.

Для начисления премии по итогам календарного периода за год каждому работнику Учреждения, в том числе директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, период их нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске, командировке, а также на профессиональном обучении или получении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) с отрывом от работы с сохранением заработной платы включается в расчетный период для начисления премии по итогам календарного периода за год как период, входящий в общий и непрерывный трудовой стаж работников согласно действующему российскому законодательству.

1.16. Определение продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам Учреждения производится согласно Приказу Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269).

Учебная нагрузка преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

1.17. В соответствии с п. 5.3.1 Территориального отраслевого соглашения между департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры, Ассоциацией «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры» на 2025-2027 годы, при замещении педагогическими работниками временно отсутствующих педагогических

работников по должности концертмейстер, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение педагогической работы по должности концертмейстер оформляется приказом директора Учреждения, в котором указывается срок выполнения работы - на период замены временного отсутствующего педагогического работника с указанием его должности, фамилии, имени, отчества (при наличии), содержания, объема работ и размера оплаты труда.

При выполнении педагогическими работниками педагогической работы в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников по должности концертмейстер, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с расчетом месячной оплаты труда этого педагогического работника с учетом увеличенного объема педагогической работы. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается дата заключения дополнительного соглашения после истечения двухмесячного срока отсутствия с указанием начала срока действия такого дополнительного соглашения со дня начала замещения временно отсутствующего по болезни и другим причинам работника по должности концертмейстер на период его замены с указанием его должности, фамилии, имени, отчества (при наличии), содержания, объема работ и размера оплаты труда.

1.18. При расчете заработной платы работникам Учреждения применение часовой тарифной ставки, сдельной оплаты труда не предусмотрено.

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

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;
- объемов преподавательской, педагогической работы согласно Приказу Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269;
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденным Приказом Минпросвещения России от 27.07.2022 № 629;
- Порядком осуществления образовательной деятельности образовательными организациями дополнительного образования детей со специальными наименованиями «детская школа искусств», «детская музыкальная школа», «детская хоровая школа», «детская художественная школа», «детская хореографическая школа», «детская театральная школа», «детская цирковая школа», «детская школа художественных ремесел», утвержденным Приказом Минкультуры России от 02.06.2021 № 754;
- Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, утвержденным Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268;

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

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

## **2. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по профессиям рабочих устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

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

2.3. Размеры ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются работодателем исходя из должностного оклада согласно штатному расписанию и с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки) за ставку заработной платы, установленной в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

2.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

2.6. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением, утвержденным постановлением № 3477, Положением, утвержденным постановлением № 548 и настоящим Положением.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором (при наличии), Положением.

3.3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.10 - 6.13 Положения, утвержденного постановлением № 548.

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

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013

№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

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

3.5. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором (при наличии), настоящим Положением.

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени и с учетом п.1.10 настоящего Положения.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику Учреждения определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением № 3477,

Положением, утвержденным Постановлением № 548, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором (при наличии), настоящим Положением.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.14 - 6.21 Положения, утвержденного Постановлением № 548.

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

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности; премии за выполнение важных и особо важных заданий; премии по итогам календарного периода зависят от результатов труда работников, не носят обязательного гарантированного, безусловного характера, являются переменной (нефиксированной) частью заработной платы, начисление и выплата которых производятся в порядке, установленном настоящим Положением, их выплата является правом, а не обязанностью Учреждения как работодателя.

4.3. Надбавка за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается:

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

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

4.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент), в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	20
от 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

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

4.5.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения (за исключением директора Учреждения) определяются по каждой должности (профессии) Учреждением самостоятельно в соответствии с настоящим Положением и Приложением № 3 к Положению, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

4.5.2. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения, учитываемые при определении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников, установлены Приложением 1 к настоящему Положению.

4.5.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам

выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных настоящим Положением, по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения устанавливаются с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения, созданная в Учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения, который устанавливается приказом директора Учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности по каждой должности (профессии).

4.6. Надбавка за квалификационную категорию назначается педагогическим работникам Учреждения, которым присвоена первая или высшая категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

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

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

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

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

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

Таблица 2

№	Должность, по которой присвоена	Должность, при оплате труда по
---	---------------------------------	--------------------------------

п/п	квалификационная категория (по квалификационному уровню)	которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, тьютор, (старший) методист, ведущий методист, музыкальный руководитель	Преподаватель, методист, старший методист, концертмейстер
2	Учитель музыки	Преподаватель, концертмейстер
3	Учитель изобразительного искусства	Преподаватель

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

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

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

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

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

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

- военная служба (призыв);

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.7. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

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

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

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом директора Учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, определенной согласно действующему в Учреждении локальному нормативному акту, регулиющему порядок определения экономии фонда оплаты труда.

4.8. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет директор Учреждения на основании

предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, созданной в Учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда, определенной согласно действующему в Учреждении локальному нормативному акту, регулирующему порядок определения экономии фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничиваются.

4.9. Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в Учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

4.10. Премии выплачиваются работникам, состоящим в штате Учреждения на дату выплаты премии.

4.11. Премии выплачиваются в сроки, установленные в Учреждении для выплаты заработной платы, после того, как будет осуществлена оценка комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам, созданной в Учреждении - для премий по итогам календарного периода, директором – для премий за выполнение важных и особо важных заданий, и может выплачиваться как при выплате заработной платы в месяце после осуществления оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам, созданной в Учреждении - для премий по итогам календарного периода, директором – для премий за выполнение важных и особо важных заданий, так и последующие месяцы, в которых будет экономия фонда оплаты труда, определенная согласно действующему в Учреждении локальному нормативному акту, регулирующему порядок определения экономии фонда оплаты труда.

## **5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором (при наличии).

5.3. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

5.3.1. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется в

соответствии с суммой баллов согласно таблицам 8, 9 Положения, утвержденного постановлением № 548.

5.4. Группа по оплате труда директора Учреждения устанавливается приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента на три года.

Для определения группы оплаты труда директора Учреждения учитываются критерии за предыдущий год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

В случае изменения значения критерия отнесения к группе оплаты труда, группа по оплате труда может быть пересмотрена досрочно.

5.5. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.6. Работа директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Сверхурочная работа директора, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

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

5.8. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы Учреждения, директору Учреждения устанавливаются:

- в размере 10% должностного оклада - директору, имеющему ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»;

- в размере 20% должностного оклада - директору, имеющему ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

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

5.9. Надбавка за продолжительность непрерывной работы директору Учреждения устанавливается в зависимости от непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 2.

Таблица 3

Продолжительность	Размер надбавки,
-------------------	------------------

непрерывной работы	% должностного оклада
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	20
от 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.10. Комиссии по установлению стимулирующих выплат директору Учреждения, созданные в департаменте, ежемесячно оценивают результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения и определяют конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения, которые устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента.

5.10.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности за предшествующий период, предусмотренными Положением, утвержденным постановлением № 548 (строки 1 - 5, 20 - 21 таблицы 36), - ежемесячно и выплачивается в размере не более 570% должностного оклада; строкой 20 таблицы 36 - ежемесячно в размере до 5% от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц.

5.10.2. Надбавка за качественные показатели эффективности не начисляется директору Учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения, утвержденного постановлением № 3477.

5.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) директору Учреждения устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам Учреждения. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) директору Учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска - начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат директору Учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы Учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год)

устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.12. Премия по итогам календарного периода не начисляется директору Учреждения в случаях, предусмотренных пунктом 5.10, абзацами третьим - седьмым пункта 6.22 Положения, утвержденного постановлением № 3477.

5.13. Премия за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- стратегические проекты отраслевого уровня;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям не должен превышать 100% должностного оклада.

5.14. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей директора и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директора Учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру Учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения, утвержденного постановлением № 3477.

Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру не начисляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- необоснованное невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

- нецелевое использование бюджетных средств;
- образование несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;
- возникновение чрезвычайной ситуации в Учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

## **6. Заключительные положения**

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

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

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

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