

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
учреждения дополнительного
образования города Москвы
«Детская музыкальная школа имени
Г.Г.Нейгауза»
от 03 сентября 2015 года №115.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования города Москвы
«Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом Учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Совета Школы и профсоюзного комитета;
- нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.

1.4. Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием и тарификационными списками педагогических работников (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укреплении трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- субсидий, предусмотренных для финансового обеспечения выполнения государственного задания для государственных бюджетных учреждений;
- финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Используемые термины и сокращения:

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

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

- профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке

и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников включает:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- оклады работников по профессиям рабочих, определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;

- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров;

- условия оплаты труда отдельных категорий работников;

- единовременные выплаты социальной поддержки.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

2.1.4. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категорией производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Учреждения.

В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.1.5. Для работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
<i>Секретарь учебной части</i>	15000
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
2 квалификационный уровень	

<i>Концертмейстер (без категории)</i>	16168
<i>Концертмейстер (2 категории)</i>	19241
<i>Концертмейстер (1 категории)</i>	20813
<i>Концертмейстер (высшей категории)</i>	22452
4 квалификационный уровень	
<i>Преподаватель (без категории)</i>	16668
<i>Преподаватель (2 категории)</i>	19741
<i>Преподаватель (1 категории)</i>	21313
<i>Преподаватель (высшей категории)</i>	22952

2.1.6. Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категорией производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

2.1.7. В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.1.8. Для работников Учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов, и служащих, устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих:	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	
<i>Комендант</i>	11500
<i>Секретарь-машинистка</i>	11500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	

<i>Специалист по охране труда</i>	14500
3 квалификационный уровень	
<i>Бухгалтер 1 категории</i>	16000
5 квалификационный уровень	
<i>Заместитель главного бухгалтера</i>	34952
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
<i>Библиотекарь-каталогизатор (2 категории)</i>	16000

2.1.9. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие размеры окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11000
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11500
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12000
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12500
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13000
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13600
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14300
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15000

2.1.10. Перечень профессий рабочих, которые могут быть приравнены по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих особо важные и особо ответственные работы, устанавливается Учреждением на основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 26.12.2003 г. № 91, выполняющих особо важные и особо ответственные работы до введения новой системы оплаты труда:

- настройщик пианино и роялей.

2.1.11. Размеры окладов для профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:

Категория рабочих	Размер оклада (рубли)
выполняющих особо важные и особо ответственные работы	18307

2.2. Условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Для педагогических работников Учреждения оплата труда установлена по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам и с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников)»).

2.2.3. Сумма заработной платы по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы часов педагогической работы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.2. Выплаты за работу в ночное время, установленные п.п.3.1, применяются к должности сторож (вахтер) 2 –го разряда работ по ЕТКС в размере 35% от должностного оклада.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников Учреждения.

3.4. Выплата компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема обязанностей по той же профессии (должности).

3.4.1. Выплата компенсационного характера за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы отсутствующего работника.

3.4.2. Форма организации работ, дающая право на данный вид выплаты, допускается с согласия работника Учреждения в течение установленной законодательством продолжительности рабочей недели (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

3.4.3. Временно отсутствующим следует считать работника,

находящегося в командировке, в отпуске либо отсутствующего по болезни.

3.4.4. Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками Учреждения и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника.

3.4.5. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.6. Если замещение отсутствующего работника Учреждения входит в круг должностных обязанностей замещающего работника Учреждения, он не имеет права на получение выплаты.

3.5. Выплаты ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производятся основным работникам, а также работникам, работающим в Учреждении по совместительству, которые не получают эту компенсацию по основному месту деятельности - в размере не менее установленного федеральным законодательством для педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений соответствующих типов и видов.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

4.2. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премии за эффективность деятельности работников;
- единовременные премии;
- персональные надбавки руководителям структурных подразделений, заведующим отделениями и другим работникам Учреждения по итогам оценки эффективности и с учетом объема их деятельности;
- надбавки за наличие почетного звания;
- надбавки за наличие отраслевых нагрудных знаков;
- надбавки за ученую степень;
- надбавки молодым специалистам;
- стимулирующие выплаты за работу по руководству отделениями, отделами, секциями и методическими и предметными комиссиями;
- стимулирующие выплаты за учебно-методическую и концертно-воспитательную работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников.

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

4.6. Премия за эффективность деятельности работников устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников, которые разрабатываются Учреждением на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению показателей эффективности деятельности.

4.7. Единовременные премии могут устанавливаться к юбилейным датам Учреждения и работника, за многолетний и эффективный труд, за выполнение особо важных и ответственных поручений, за номинацию на профессиональную премию и иные премии, и другие основания, носящие разовый характер.

4.8. Персональные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) могут устанавливаться по итогам оценки показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

4.9. Премирование и установление персональных надбавок работникам Учреждения по итогам оценки эффективности их деятельности осуществляется приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Совета Школы и профсоюзного органа Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, при этом:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.10. Доплаты за наличие почетного звания устанавливается в соответствии с Законом города Москвы от 20.06.2001г.№ 25 «О развитии образования в городе Москве» в размере 50% ставок (должностных окладов):

- педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования, при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.

4.11. Ежемесячная поощрительная надбавка педагогическим и иным работникам устанавливается в соответствии с Законом города Москвы от 20.06.2001г.№ 25 «О развитии образования в городе Москве» в размере 30 процентов ставок (должностных окладов):

- имеющим почетные звания: «Почетный деятель искусств города Москвы», «Почетный работник культуры города Москвы», «Почетный работник образования города Москвы», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения СССР», а также награжденным отраслевыми нагрудными знаками министерств СССР и Российской Федерации.

4.12. Ежемесячная доплата за наличие ученой степени.

4.12.1. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности, устанавливается персональная надбавка в размере 20% ставки (должностного оклада).

4.12.2. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности, устанавливается персональная надбавка в размере 10% ставки (должностного оклада)

4.13. Надбавки молодым специалистам устанавливаются работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.

4.13.1. Молодые специалисты - молодые граждане, впервые поступившие на работу в течение полугода после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и работающие по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента поступления на работу.

4.13.2. Надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 40 процентов от должностного оклада работника, при наличии диплома с отличием - в размере 50 процентов в течение трех лет работы,

4.14. Специальная система стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Законом города Москвы от 20.06.2001г.№ 25 «О развитии образования в городе Москве», статья 15, пункт 5.1 в виде доплат и надбавок за работу, не входящую в круг их основных обязанностей.

4.15. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах фонда оплаты труда учреждения, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.16. Доплаты и надбавки за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников, связанные с руководством отделами и предметными комиссиями секций.

4.16.1. Оплата за работу по руководству отделениями (отделами) Учреждения устанавливается педагогическим работникам за следующие виды деятельности:

- оказание содействия руководству учреждения образования в планировании и координации деятельности преподавателей по какому-либо виду искусства или профилю учебных дисциплин;

- организация учебно-воспитательной, методической и просветительской работы преподавателей с использованием актуальных для каждого отделения (отдела) тематики и формы;

- разработка плана учебно-воспитательной, методической и просветительской работы отделения (отдела) на учебный год и его выполнение;

- обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации (отчеты о выполнении плана работы отделения (отдела), об успеваемости учащихся и др.);

- обеспечение контроля за ведением учебно-методической документации, перспективных планов индивидуальных и групповых занятий с учащимися, книги протоколов заседаний отделения (отдела), методической книги по проведению промежуточных и итоговых аттестаций учащихся и др.;

- участие в организации и проведении промежуточных и итоговых аттестаций учащихся (составление графика и расписания данных мероприятий, участие в работе комиссий и др.);

- оказание содействия руководству учреждения образования в контроле за выполнением учебных планов и программ, за качеством учебно-воспитательного процесса и объективностью оценки результатов обучения;

- оказание содействия в организации повышения квалификации и профессионального мастерства преподавателей и реализации их творческих планов;

- обеспечение создания и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе отделения (отдела);

- оказание помощи преподавателям в освоении и разработке инновационных программ и технологий, в подготовке к проведению аттестаций на соответствие занимаемых должностей;

- координация взаимодействия преподавателей с окружным методическим объединением, Учебно-методическим центром развития образования в сфере культуры и искусства Департамента культуры города Москвы;

- разработка и внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса, по оснащению учебных помещений отделения (отдела) современным оборудованием и средствами обучения, оказание помощи в их реализации;

- содействие пополнению библиотечного фонда учреждения образования.

Решение о создании отделений (отделов) по видам или профилю (специализации) учебных дисциплин, а также утверждение выбранных отделами (отделениями) руководителей или их назначение принимается руководителем Учреждения и оформляется путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа.

Данная надбавка устанавливается на период с 1 сентября по 31 августа в виде соответствующей ежемесячной доплаты в размере 30% от ставки заработной платы.

4.16.2. Оплата за работу по руководству секциями, методическими и предметными комиссиями Учреждения и (или) методического объединения устанавливается педагогическим работникам за следующие виды деятельности:

- организация методической работы преподавателей соответствующего предмета (цикла предметов);

- обеспечение планирования концертной, музыкально-тематической, исполнительской, учебной работы преподавателей соответствующего предмета (цикла предметов);

- оказание помощи преподавателям соответствующего предмета (цикла предметов) в определении актуальных тем и форм методической работы;
- разработка плана работы комиссии на учебный год и его выполнение;
- обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации (отчеты о выполнении плана методической работы) и контроль за ведением книги протоколов заседаний комиссии;
- содействие созданию методического фонда комиссии (учебные программы, методические разработки, информационные материалы и др.);
- координация взаимодействия преподавателей соответствующего предмета (цикла предметов) с окружным методическим объединением, Учебно-методическим центром развития образования в сфере культуры и искусства Департамента культуры города Москвы по вопросам учебно-методической деятельности;
- сбор и передача информации по передовым технологиям обучения и воспитания;
- оказание содействия руководству учреждения образования в организации работы по разработке, освоению и внедрению передовых программ и технологий;
- информирование преподавателей соответствующего предмета (цикла предметов) о новых учебниках, учебных пособиях, аудиовизуальных и других средствах обучения.

Решение о создании отделений (отделов) по видам или профилю (специализации) учебных дисциплин, а также утверждение выбранных отделами (отделениями) руководителей или их назначение принимается руководителем Учреждения и оформляется путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа.

Данная надбавка устанавливается на период с 1 сентября по 31 августа в виде соответствующей ежемесячной доплаты в размере 15% от ставки заработной платы.

4.17. Доплаты и надбавки за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников, связанные с учебно-методической и концертно-воспитательной деятельностью Учреждения.

4.17.1. Оплата работы, связанной с участием в деятельности комиссий по приему детей на обучение, по проведению промежуточной и итоговой аттестации (экзаменов, зачетов, контрольных прослушиваний и просмотров, академических концертов, конкурсов, смотров, фестивалей).

Срок работы комиссий устанавливается с учетом предполагаемого объема, количества учащихся, времени на подготовку, проведение и подведение итогов этого вида учебно-методической деятельности

на период:

- до двух месяцев в каждом полугодии на фортепианных отделах,
- до двух месяцев во втором полугодии на теоретическом отделе,
- до одного месяца в каждом полугодии на секциях по различным специализациям.

Оформление этой работы производится путем издания соответствующего приказа по Учреждению с указанием состава этих комиссий, сроков их деятельности и установления членам комиссий соответствующей ежемесячной доплаты в размере 15% от ставки заработной платы.

4.17.2. Оплата работы, связанной с подготовкой и обеспечением участия учащихся в открытых уроках и мастер-классах, тематических концертах и других мероприятиях методической и творческой направленности, проводимых за пределами расписаний занятий, которые выражаются в фактической деятельности преподавателей и концертмейстеров по подготовке и обеспечению участия учащихся в указанных мероприятиях, предусмотренных в планах работы Учреждения.

Срок этой деятельности устанавливается с учетом необходимого времени на их подготовку и проведение на период

- до трех месяцев к международным, всероссийским и городским мероприятиям,
- до двух месяцев к мероприятиям методического объединения и Учреждения.

Оформление этой работы производится путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа с указанием сроков деятельности и установления соответствующей ежемесячной доплаты в размере 15% от ставки заработной платы.

4.17.3. Заведование музеем Учреждения предусматривает выполнение работником следующих функций:

- собирание, хранение, оформление, учет и экспонирование исторических, научных, художественных материалов по определенной тематике (история учреждения образования, жизнь и творчество видного деятеля искусства или общественного деятеля, чье имя носит учебное заведение и др.);
- разработка совместно с педагогическим активом учреждения образования плана учебно-воспитательной и культурно-просветительной работы на базе музея (экскурсии, лекции, тематические концерты, уроки и др.), осуществление контроля за его реализацией;
- обеспечение взаимодействия учреждения образования с государственными и общественными организациями, фондами, физическими и юридическими лицами по проблематике музея.

Оформление этой работы производится путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа с указанием сроков деятельности и установления соответствующей ежемесячной доплаты в размере 15% от ставки заработной платы.

4.17.4. Подготовка, составление и участие в организации издания методических и творческих работ учреждения образования, выполнение научно-методических заданий, переложений и аранжировок произведений, составление репертуарных сборников для различных музыкальных инструментов, ансамблей, оркестров, хоров для использования их в учебной практике с учащимися Учреждения, выступления на тематических концертах в качестве исполнителей и проведение вступительных слов к тематическим мероприятиям методической и концертной деятельности Учреждения, предусмотренных в планах работы или выполняемых по поручению руководителя Учреждения.

Оформление этой работы производится путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа с

указанием сроков деятельности и установления соответствующей ежемесячной доплаты в размере 10% от ставки заработной платы.

4.17.5. Оплата работы по проверке письменных работ учащихся по сольфеджио .

Этот вид работы проводится педагогическим работником не реже двух раз в месяц; размер надбавки устанавливается с учетом соотношения количества теоретических групп (младших и старших) к нормативу педагогической нагрузки за одну педагогическую ставку.

Оформление этой работы производится путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа с указанием сроков деятельности и установления соответствующей ежемесячной доплаты с сентября по май включительно.

4.17.6. Заведование учебным кабинетом Учреждения предусматривает выполнение работником следующих функций:

- участие в оснащении помещения, предназначенного для занятий по какому-либо предмету учебного плана или предметному циклу, соответствующими оборудованием, инструментами, материалами, техническими и другими средствами обучения, содействие организации их рационального использования и сохранности;

- создание в учебном кабинете методического фонда (педагогическая, методическая литература, учебные пособия, дидактические материалы и пр.), ориентированного на повышение эффективности и качества работы с учащимися;

- сбор информации о передовых технологиях обучения и воспитания, осуществление их изучения, освоения и внедрения в практику работы кабинета.

Оформление этой работы производится путем заключения соглашения между Учреждением и работником и издания соответствующего приказа с указанием сроков деятельности и установления соответствующей ежемесячной доплаты в размере 10% от ставки заработной платы.

4.18. Оплата за каждые виды работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Учреждения производится на конкретный срок, определенный соглашением между Учреждением и работником и (или) соответствующим приказом в виде ежемесячных доплат с учетом размеров ставок заработной платы.

4.19. В случае невыполнения (не надлежащего исполнения) видов работ, предусмотренных пунктами 4.17.1 – 4.17.6 настоящего Положения, руководитель Учреждения вправе пересмотреть сроки или отменить введенные ранее работникам доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.20. Ответственность за обеспечение контроля по выполнению работниками работы, не входящей в круг их основных обязанностей, и учета выполненной работы несет заместитель директора музыкальной школы по учебной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

и главных бухгалтеров

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, руководителю Учреждения определяются Департаментом культуры города Москвы в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности учреждения.

5.6. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.7. Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в следующих размерах (процентах) от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

За наличие почетного звания Народный артист СССР, Народный артист России, иные почетные звания соответствующего уровня	За наличие почетного звания Заслуженный артист России, Заслуженный деятель искусств России, Заслуженный работник культуры России, иные почетные звания соответствующего уровня	За наличие почетных званий города Москвы, ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде, звания лауреата премии города Москвы
20%	15%	10%

5.8. Стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в следующих размерах (процентах) от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

Наименование надбавки	Размеры надбавки (в процентах к должностному окладу)
За ученую степень по профилю учреждения или деятельности работника:	
за ученую степень - доктор наук	До 20%
за ученую степень - кандидат наук	До 10%

5.9. При наличии нескольких оснований для установления руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается за наличие ученой степени по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

5.10. Основания и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением.

6. Единовременные выплаты социальной поддержки

6.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

6.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

6.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым заболеванием работника Учреждения;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг.
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения;

6.4. Работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства смерти предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения.

6.5. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не

может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

7.2. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников Учреждений применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

7.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.6. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения может включать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.8. При переходе на новые условия оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.9. В случае наступления случая снижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работнику производится доплата при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.9.1. Доплата производится в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры на момент введения системы оплаты труда, отличной от тарифной, пропорционально отработанному времени.