

СОГЛАСОВАНО

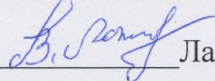
УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома

приказом директора

ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 92»

ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 92»

 Лапшин Вик.В.

от 16.01.21 № 015/21/02

«16» 01 2021г.

Положение
об оплате труда работников ГБУДО г. Москвы
«Детская музыкальная школа № 92»

Москва 2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа № 92» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа № 92» (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 представительного органа работников;

- Нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.

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

1.5. Настоящее 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:

- предусмотренных лимитами бюджетных обязательств для государственного казенного учреждения;

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственного бюджетного и государственного автономного учреждений;

- 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. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.12. 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 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 категории производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

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 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 преподавателей и концертмейстеров	
Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки з/п в рублях
1 квалификационный уровень(без категории)	
<i>концертмейстер</i>	24 077
<i>преподаватель</i>	24 079
2 квалификационный уровень(первая квалиф. категория)	
<i>преподаватель</i>	25 996
3 квалификационный уровень(высшая квалиф. категория)	
<i>преподаватель</i>	27 994

К должностным окладам в пределах фонда заработной платы по штатному расписанию устанавливаются компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

При установлении должностных окладов для должностей, имеющих внутри должностное категорирование согласно ЕКС либо квалификационные категории, рекомендуемая разница между размерами должностных окладов по каждой категории составляет 5-20 процентов.

2.1.6. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 5-15 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада в рублях
Размер должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
Основной	
1 квалификационный уровень	
Заведующий учебной частью	52 218
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
Административно-управленческий	
1 квалификационный уровень	
<i>Администратор</i>	25 686
2 квалификационный уровень	
<i>Заведующий хозяйством</i>	28 672
Вспомогательный	
1 квалификационный уровень	
<i>Инспектор по кадрам</i>	25 686
б/к	
<i>Секретарь учебной части</i>	23 655

2.1.8. 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 должностного оклада в рублях
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений)	21 135
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	21 191

квалификационным справочником работ и профессий рабочих (вахтер, рабочий по обслуживанию здания)	
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-

2.2. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам 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 22.12.2014 г. № 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»).

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

2.2.2. Педагогическим работникам Учреждения, содержащимся за счет приносящей доход деятельности, устанавливается почасовая оплата труда.

Размер почасовой оплаты исчисляется по следующей формуле:

ставка заработной платы	÷	норма часов педагогической работы за ставку заработной платы	÷ 4 недели =	стоимость норма часа (почасовая ставка - руб./час)
-------------------------------	---	---	--------------	--

Должность	Расчет	Стоимость норма часа
Преподаватель (высшая категория)	$27\,994 \div 18 \div 4 =$	388,81 руб.
Преподаватель (первая категория)	$25\,996 \div 18 \div 4 =$	361,06 руб.
Преподаватель (подтвердивший соответствие занимаемой должности)	$24\,079 \div 18 \div 4 =$	334,43 руб.
Концертмейстер (подтвердивший соответствие занимаемой должности)	$24\,077 \div 24 \div 4 =$	250,80 руб.

В Учреждении для педагогических работников, содержащихся за счет приносящей доход деятельности, устанавливается следующая выплата стимулирующего характера в целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его деятельности: премия по итогам года оценки качественных и количественных показателей деятельности педагогических работников Учреждения, содержащихся за счет приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты раздела 4 настоящего Положения к педагогическим работникам, содержащимся за счет приносящей доход деятельности, не применяются.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение должностей;
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы – пропорционально увеличению объема работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

(в пределах его заработной платы).

3.2. 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, если иное не установлено федеральным законодательством, 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.

3.3. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных работ по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон. Совмещение должностей производится в рабочее время за счет уплотнения основной деятельности.

3.4. Выплата компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ устанавливается работнику за выполнение наряду со своей работой такую же по своей должности, но большую по объему.

3.5. Выплата за увеличение объема работы временно отсутствующего работника производится с обоюдного согласия, в пределах заработной платы отсутствующего работника (командировка, отпуск за свой счет, болезнь).

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. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за заведование предметной комиссией – 30% от должностного оклада;
- за заведование предметными комиссиями – 50% от должностного оклада;
- за работу в различных комиссиях (выпускных, приёмных экзаменов и пр.) – 10% от ставки должностного оклада;
- молодому специалисту – 40% от должностного оклада;
- за почетные звания:
 - а) Почетный работник культуры города Москвы – 30% от должностного оклада;
 - б) Заслуженный артист республики – 30% от должностного оклада;
 - в) Значок "За отличную работу" – 10% от должностного оклада.
- премия по итогам работы за месяц, квартал и год:
 - а) за сохранение контингента учащихся ;
 - б) за организацию школьных и внешкольных мероприятий, за активное участие в концертной деятельности школы, смотрах, фестивалях,

их методическое и техническое обслуживание, а также личное участие:

- в) за бережное отношение к имуществу;
- г) за качественную подготовку и высокий результат при проведении проверок контролирующими государственными органами (приведение здания и документации Учреждения в соответствии с требованиями законодательства РФ перед проведением проверок; оперативное устранение замечаний, выявленных в процессе проверок);
- д) за проведение мероприятий по энергоэффективности;
- е) за выполнение планируемых показателей ПФХД;
- ж) за экономию производственных ресурсов;
- з) единовременные премии работникам в случае награждения их Почетной грамотой Департамента культуры города Москвы (размер премии – 15 тыс. рублей) и (или) объявления Благодарности министра Правительства Москвы, руководителя Департамента культуры города Москвы (размер премии – 5 тыс. рублей).

Премия по итогам работы за месяц, квартал и год осуществляется по решению администрации Учреждения совместно с Профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

4.3. В Учреждении устанавливаются Показатели эффективности и критерии оценки трудовой деятельности (Приложение 1).

4.4. Выплаты производятся приказом директора на основании докладной председателя предметной комиссии или заведующего учебной части, или заявления от работника с подтверждением основания выплаты

4.5. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.6. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, и конкретизируются в трудовых договорах.

Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

4.7. Выплаты не производятся, если Работник в соответствующем периоде был привлечен к дисциплинарной ответственности.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, 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 государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения, установленного Департаментом культуры города Москвы.

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. 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 – 50% от должностного оклада;
- в связи с тяжелым заболеванием работника Учреждения – 50% от должностного оклада;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг – 50% от должностного оклада.

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.

6.4. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения совместно с Профсоюзным комитетом.

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.

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.

7.2. 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.

7.3. Выплата заработной платы осуществляется 15-ого числа текущего месяца и 1-ого числа месяца, следующего за расчетным периодом.

7.3. 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.

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.

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.

7.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения включает 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.

7.5. 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.

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