

СОГЛАСОВАНО
с Профсоюзом ГБУДО г. Москвы
«ДМШ № 8 имени Аркадия Островского»
Протокол от 29.08. 2025 г. № 7
Председатель (подпись) Рыжкова М.С.

Приложение к приказу
от 29.08. 2025 г. № 15/2д

Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная
школа №8 имени Аркадия Островского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа №8 имени Аркадия Островского» (далее – **Положение**) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа №8 имени Аркадия Островского» (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 субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- грантов в форме субсидии на обеспечение ведения образовательного процесса и реализацию непосредственно связанных с ним мероприятий в рамках Государственной программы города Москвы «Столичное образование»;
- поступающих от приносящей доход деятельности;
- субсидий из бюджета города Москвы государственным образовательным организациям города Москвы, подведомственным Департаменту культуры города Москвы, на материальное поощрение педагогических работников;
- иных средств, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

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:

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

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих, компенсационных и социальных 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 (должностные 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 руководителя Учреждения и его заместителей;
- 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 руководителю 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.

2.1.5. Для работников Учреждения, занимающих должности работников дополнительного 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 работников образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<i>Секретарь учебной части</i>	32 920,00
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
<i>Концертмейстер</i>	32 950,00
<i>Концертмейстер 1 категории</i>	34 200,00
<i>Концертмейстер высшей категории</i>	36 700,00
3 квалификационный уровень	
<i>Методист</i>	33 100,00
4 квалификационный уровень	
<i>Преподаватель</i>	33 300,00
<i>Преподаватель 1 категории</i>	35 000,00
<i>Преподаватель высшей категории</i>	37 000,00

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.

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.

Ставка заработной платы педагогических работников, работающих по основной работе в Учреждении, а также по совместительству, определяется с

включением в него размера ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией (Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, пункт 11 статьи 108).

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

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам <u>общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих:</u>	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	
<i>Заведующий хозяйством</i>	33 000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
<i>Инженер-электроник (Электроник)</i>	33 300,00
<i>Специалист по охране труда</i>	33 300,00
<i>Документовед</i>	33 300,00
<i>Старший специалист по закупкам (уровень квалификации 6)</i>	40 000,00
<i>Старший специалист по кадрам</i>	39 000,00
4 квалификационный уровень	
<i>Ведущий документовед</i>	50 000,00
<i>Ведущий экономист</i>	50 000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	
<i>Начальник финансового отдела</i>	70 000,00
<i>Главный инженер</i>	72 000,00
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам <u>работников культуры, искусства, кинематографии:</u>	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
<i>Библиотекарь</i>	33 000,00

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

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

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, рублей
1 разряд работ	29 000,00
2 разряд работ	29 500,00
3 разряд работ	29 800,00
4 разряд работ	30 000,00
5 разряд работ	32 000,00
6 разряд работ	33 300,00
7 разряд работ	34 300,00
8 разряд работ	35 300,00

2.2. Для педагогических работников Учреждения оплата труда установлена 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 Министерства образования и науки 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»).

2.2.1 Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

2.2.2 Концертмейстерам устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

2.2.3 Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств устанавливается норма учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных,

творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.2.4 Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц.

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

2.3. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц (5 и 20 числа каждого месяца).

2.4. Расчеты по оплате труда с работниками Учреждения производятся на условиях, оговоренных в трудовом договоре Работника:

- путем перечисления денежных средств на банковский счет работника, который открыт Учреждением для выплат по заработной плате;

- по письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться путем безналичного перечисления денежных средств со счета Учреждения в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

2.5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.6. При прекращении действия трудового договора с работником окончательный расчёт по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении работника.

2.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного данного пособия.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

3.1.3. Иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплаты компенсационного характера определяется в зависимости от результатов специальной оценки условий труда. Минимальный размер выплат – 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются Учреждением с учетом мнения профсоюза Учреждения.

3.4. Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки труда условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда вредные и (или) опасные факторы не идентифицированы, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Совмещение профессий (должностей) производится в рабочее время за счет уплотнения основной деятельности в течение рабочего дня.

3.5.2. Выплата компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей:

№ п.п.	Наименование выплаты	Размер в % к ставке заработной платы	Периодичность выплаты
1.	Руководство отделом:		
1.1	Фортепиано (специальность)	30	по приказу
1.2	Фортепиано (хоровое)	30	по приказу
1.3	Струнный	30	по приказу
1.4	Теоретический отдел	30	по приказу
1.5	Отдел народных инструментов	30	по приказу
1.6	Хоровой отдел	30	по приказу
1.7	Отделение общего фортепиано	15	по приказу
1.8	Дошкольная группа	30	по приказу
2.	Проверка тетрадей (письменных работ) по теоретическим дисциплинам	10	по приказу
3.	Руководство предметной комиссией	15	по приказу

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

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

3.5.4. 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.

Замещение временно отсутствующего педагогического работника производится с учетом квалификации замещающего работника.

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.

Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, в отпуске либо отсутствующего по болезни.

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.

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

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

3.5.5. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время

производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

Размер доплаты – 20% части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы работника.

Размер части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работы в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При этом день отгула исключается из нормы рабочего времени месяца, в котором предоставлен отгул.

3.5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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:

- премии за эффективность и результативности работы;
- единовременные премии;
- надбавки за почетное звание, ученую степень, молодым специалистам;
- надбавка педагогическим и иным работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками.

4.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с профсоюзом Учреждения в пределах Фонда оплаты труда Учреждения и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Выплаты производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения.

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

4.5. Премии за эффективность и результативность работы устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности деятельности работника, которые устанавливаются Учреждением на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению показателей эффективности государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту культуры города Москвы, их руководителей и работников, в соответствии с приложением «Показатели эффективности деятельности работников ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 8 имени Аркадия Островского» к настоящему Положению.

4.6. Единовременные премии устанавливаются за успешное выполнение важных и срочных работ, за интенсивность работы, за досрочное выполнение работ с высокими качественными показателями, за многолетний и эффективный труд, к юбилейным датам Учреждения и работника, за номинацию на профессиональную премию и иные основания носящие разовый характер.

4.7. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат и надбавок за почетное звание, ученую степень, молодым специалистам:

Наименование надбавки или доплаты	Размер надбавки или доплаты (в процентах к должностному окладу, (ставке заработной платы))
Доплата за наличие почетного звания "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", а также лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования	50%
Надбавка за наличие почетного звания «заслуженный артист России», иные почетные звания соответствующего уровня	15%
Надбавка педагогическим и иным работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками	30%

Надбавка за ученую степень по профилю учреждения или деятельности работника:	
– «Доктор наук»	до 20%
– «Кандидат наук»	до 10%
Доплата «Молодым специалистам» в течение трех лет работы	40%
Доплата «Молодым специалистам», имеющим диплом с отличием, в течение первых трех лет	50%

Доплаты и надбавки установлены в соответствии с Законом города Москвы от 20 июня 2001 года №25 «О развитии образования в городе Москве», Постановлением Правительства Москвы от 22 сентября 2009 года №1015-ПП «О мерах по совершенствованию системы образования в сфере культуры и искусства города Москвы на 2009-2013 годы» и приказом Департамента культуры города Москвы от 26 ноября 2014 г. №963 «Об утверждении примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры города Москвы».

При наличии нескольких оснований для установления работнику Учреждения надбавки за наличие ученой степени надбавка устанавливается за наличие ученой степени по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

4.8. Дополнительно педагогическим работникам производится единовременная выплата стимулирующего характера в соответствии с приказом Департамента культуры города Москвы от 2 апреля 2025 г. №296/ОД "Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета города Москвы государственным образовательным организациям города Москвы, подведомственным Департаменту культуры города Москвы, на материальное поощрение педагогических работников».

4.9. Ежемесячная надбавка за стаж работы в Учреждении педагогическим работникам устанавливается в следующем размере:

- стаж от 20 до 40 лет - 15 % от ставки заработной платы;
- стаж свыше 40 лет - 20 % от ставки заработной платы.

4.10. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах средств, предусмотренных сметой расходования фонда оплаты труда на эти цели, на основании локального нормативного акта Учреждения в пределах Фонда оплаты труда Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения и его заместителей 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 устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад устанавливается приказом по Учреждению.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя 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 и его заместителям устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.7. Основания и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя 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;
- в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, детей, родителей);

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается его семье. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства смерти предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения.

6.4. 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.

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 Учреждения 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).

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.

При нарушении Учреждением установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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 наступлении случая снижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при переходе на новые условия оплаты труда, 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.

7.6. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с Профсоюзом Учреждения.

7.7. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий работы Учреждения, включая изменения уставных документов и/или изменение законодательства.

7.8. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются и оформляются в установленном порядке и утверждаются приказом директора Учреждения по согласованию с Профсоюзом Учреждения.

Положение разработано:
Ведущий экономист

О.С. Полуэктова

Согласовано:
Начальник финансового отдела

О.В. Клисунова

Старший специалист по кадрам

С.Е. Горносталь