

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания
Работников Школы
от 31.08.2023 № 44

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования города
Москвы "Детская школа искусств "Исток"
от 31.08.2023 № 39/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская школа искусств "Исток"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения образования города Москвы "Детская школа искусств "Исток" (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения образования города Москвы "Детская школа искусств "Исток" (далее-Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также правовыми актами органов исполнительной власти города Москвы.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

1.3.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС);

1.3.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС);

1.3.3. Примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, утверждаемых органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, предусматривающих в том числе оплату труда по должностям, не включенным в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.3.4. Профессиональных стандартов;

1.3.5. Государственных гарантий по оплате труда;

1.3.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3.7. Решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3.8. Мнения представительного органа работников;

1.3.9. 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:

1.7.1. Предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственного бюджетного учреждения;

1.7.2. Поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

1.7.3. 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 (далее - 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 профессионально квалификационным группам;
- 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.

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 дополнительного образования, устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер минимального должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России №216н от 5 мая 2008 г.)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

Должности отсутствуют	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
2 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	27 558,00
Концертмейстер	27 558,00
Педагог-организатор	27 558,00
3 квалификационный уровень	
Методист	27 628,00
4 квалификационный уровень	
преподаватель	27 779,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (Приказ Минздравсоцразвития России №216н от 5 мая 2008 г.)	
1 квалификационный уровень	
Заведующий структурным подразделением	36 746,00

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 (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247)	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	

1 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
2 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя	21 246,00
2 квалификационный уровень	
Начальник хозяйственного отдела	25 600,00
3 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
4 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
5 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Документовед	30 198,00
Специалист по маркетингу	30 198,00
Специалист по охране труда	30 198,00
2 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер I категории	30 313,00
4 квалификационный уровень	
Ведущий документовед	30 411,00
Ведущий бухгалтер	30 411,00
Специалист по закупкам	30 411,00
5 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
2 квалификационный уровень	

Должности отсутствуют	
3 квалификационный уровень	
Должности отсутствуют	
Профессиональная квалификационная группа работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.05.2008 N 242н)	
Специалист гражданской обороны	21 247,00
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570)	
Звукооператор I категории	30 156,00
Профессионально квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 N 342н)	
3 квалификационный уровень	
Системный администратор	36 070,00

2.1.6. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н)	Размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Гардеробщик	19 769,00
Вахтер	19 769,00
Уборщик служебных помещений	19 769,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
кладовщик	20 017,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Рабочий по комплексному обслуживанию	20 118,00
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 N 121н)	
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	
1 уровень, 3 разряд работ	
Костюмер	20 118,00
Монтировщик сцены	20 118,00
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
1 уровень, 8 разряд работ	
Настройщик пианино и роялей	23 103,00

2.2. Для педагогических работников образовательных учреждений оплата труда может быть 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 Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г. "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.

2.3. Размеры должностных окладов для должностей, имеющих квалификационные категории по результатам аттестации, устанавливаются согласно действующему штатному расписанию, согласованному Департаментом культуры города Москвы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Перечень видов выплат компенсационного характера Учреждения:

- 3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3.1.2. Совмещение профессий (должностей);
- 3.1.3. Расширение зон обслуживания;
- 3.1.4. Увеличение объема работы;
- 3.1.5. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3.1.6. Работа в ночное время;
- 3.1.7. Работа в выходные дни;

3.1.8. Сверхурочная работа;

3.1.9. Выполнение работ различной квалификации;

3.1.10. Доплата за замещение в часах;

3.1.11. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

3.1.12. Доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;

3.1.13. Компенсация расходов связанных с выполнением трудовой функции при дистанционной работе;

3.1.14. Доплаты и надбавки компенсационного характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

№	Виды компенсационных выплат	Размер доплаты не менее (%)	Размер доплаты от должностного оклада (сумма)
1.	За работу с библиотечным фондом, за руководство библиотекой	50	
2.	За обслуживание сайта учреждения	30	
3.	За ведение соцсетей	50	
4.	Обеспечение рекламы учреждения	50	
5.	За техническую поддержку дистанционного обучения	50	
6.	За аранжировку музыкальных произведений, инструментовка (на постоянной основе)	10	
7.	За оформительские работы (вставки, стенды и пр.)	10	
8.	За выполнение работ по уборке и содержанию в надлежащем состоянии зданий и прилегающих к ним территорий, поддержание в рабочем состоянии систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, энергоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции и другого обеспечивающего нормальную работу общеобразовательной организации	30	
9.	За использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей в кадровом делопроизводстве,	30	

	выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы руководителя, работу с электронной почтой		
10.	За доставку по назначению деловых бумаг, пакетов, писем, книг и т.п. в соответствии с указаниями администрации учреждения, а также их получение и доставка от других организаций, выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы руководителя, работу с электронной почтой	30	
11.	За дополнительную работу	50	

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская школа искусств "Исток":

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.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы. Установление и отмена компенсационных выплат осуществляется в соответствии с условиями труда сотрудника Учреждения не реже одного раза в год.

3.3. Порядок и условия установления выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится согласно:

3.3.1. Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.3.2. Результатами специальной оценки условий труда;

3.3.3. Рекомендуемый размер – не менее 4% к окладу.

3.4. Работникам учреждения, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) производится доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы. Доплата может быть установлена как в твердой

денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Обеспечивается одинаковая оплата за труд равной ценности.

3.5. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются как в твердой денежной сумме, так и в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.6. Работникам, на которых с их согласия возложено выполнение обязанностей по вакантной должности, по должности временно нетрудоспособного либо находящегося в отпуске по уходу за ребенком работника, устанавливается ежемесячная надбавка за увеличение объема работ (далее - надбавка) в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается в зависимости от фактического исполнения объема обязанностей по вакантной должности, по должности временно нетрудоспособного либо находящегося в отпуске по уходу за ребенком работника.

Работнику, исполняющему обязанности по вакантной должности без освобождения от основной работы, доплата устанавливается как за совмещение профессий (должностей), либо расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.

3.7. Порядок и условия установления выплаты за работу в ночное время устанавливаются с учетом положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время в размере 20 % часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

3.8.1. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8.3. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.8.4. 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.

3.9. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. Доплата при выполнении работ различной квалификации.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится на основании ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации. Выполнение работ различной квалификации осуществляется в рамках одной профессии или должности (т.е. в рамках одной трудовой функции).

При выполнении работ различной квалификации труд работника с повременной оплатой оплачивается по работе более высокой квалификации. Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии или должности.

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:

4.2.1. Премия за эффективность деятельности (по итогам учебного года);

4.2.2. Единовременная премия;

4.2.3. Премия за добросовестное выполнение своих обязанностей (за месяц, квартал, год);

4.2.4. Персональная надбавка работникам Учреждения по итогам оценки эффективности их деятельности.

4.2.5. Надбавки:

- За почетное звание, ученую степень;
- Молодым специалистам;
- Продолжительность работы.

4.3. Порядок и условия установления выплат, установленных п.п.4.2 производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская школа искусств "Исток".

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

Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

4.5. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

4.5.1. Заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору - непосредственно;

4.5.2. Заведующих структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора учреждения;

4.5.3. Остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления заведующего соответствующего структурного подразделения Учреждения.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда (заработная плата) директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора 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 директора Учреждения.

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

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, директору Учреждения определяются Департаментом культуры города Москвы в зависимости от достижения

показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

5.6. Компенсационные выплаты директору, 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 основания, размеры определяются в соответствии с настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская школа искусств "Исток".

5.8. Надбавка за наличие почетного звания, отраслевых нагрудных знаков отличия, при условии их соответствия профилю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

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

6.4. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается директором 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 директор 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 директора 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 директора Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.5. 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.
