

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Москвы
«Ватутинская детская школа искусств имени Д.Б. Кабалевского»
г. Москва, поселение Десёновское, улица Дмитрия Кабалевского, дом 20, стр. 1
тел/факс (495) 841-65-36

Принято решением педагогического совета
от 31.08.2017 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ГБУДО г. Москвы
«Ватутинская детская школа искусств
имени Д.Б. Кабалевского»
Чигарина В.М.
31.08.2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда сотрудников
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«ВАТУТИНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ ДБ.
КАБАЛЕВСКОГО

1. Общие положения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУДО г. Москвы «Ватутинская детская школа искусств имени Д.Б. Кабалевского» (далее Учреждение) устанавливает систему оплаты труда сотрудников Учреждения и вводится для повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБУДО г. Москвы «Ватутинская детская школа искусств имени Д.Б. Кабалевского». Оно направлено на обеспечение справедливой оплаты труда на основе положений, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах, отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре.

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предназначено для способствования решению задач, обусловленных Законом РФ «Об образовании», законодательством города Москвы, отраслевыми нормативными актами, в том числе:

- создание предпосылок для максимального раскрытия творческого потенциала преподавателей и сотрудников школы;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- закрепление профессиональных кадров и повышение уровня их деловых качеств;
- рост профессионального мастерства и повышение качества преподавания
- стимулирование интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Настоящее Положение исходит из необходимости осуществления в оплате труда следующих важнейших принципов установления справедливой заработной платы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от его результативности;
- опережающий рост показателей эффективности труда по сравнению с ростом заработной платы;

1.4. Основными составляющими системы оплаты труда в учреждении являются:

- нормативные документы, регулирующие трудовые обязанности работника и объемы работ, подлежащие выполнению (нормативы и нормы трудовых затрат, рабочие и должностные инструкции); Единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих (ЕКС) и должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС)
- тарифная система, определяющая размер оплаты за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты в зависимости от сложности труда, квалификации работника, занимаемой должности или квалификационного разряда;
- система премирования работников за основные результаты деятельности, увязывающая оплату труда с личными результатами труда работника и результатами коллективной деятельности;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера, обеспечивающие повышение эффективности труда;
- единовременные премии и вознаграждения, устанавливаемые с целью направления материальной заинтересованности работника на решение задач, выходящих за рамки договорных обязательств.

1.5. Оплата труда (зарботная плата) работника Учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты

1.6. Применяемые в системах оплаты труда показатели индивидуальных и коллективных результатов труда, а также количество и качество труда работников обеспечиваются соответствующей организацией оперативного и статистического учета.

1.7. Оплата труда работника Учреждения осуществляется за счёт и в пределах средств на оплату труда, предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, поступлений от внебюджетной деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

1.8. Оплата труда работников, работающих на условиях совместительства, неполного рабочего времени или неполной рабочей недели осуществляется пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в рамках внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Введение в действие, отмена и продление настоящего Положения, и внесение в него изменений производятся приказом руководителя с учетом мнения коллектива.

2. Порядок и условия оплаты труда

Система оплаты труда включают в себя:

2.1. Оклады специалистов, руководителей и служащих, определённые на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих групп профессий, сформированных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления данного вида деятельности.

2.2. Оклады работников по профессиям рабочих, определённые по 8-ми разрядам ЕТКС.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления. Единовременные выплаты социальной поддержки.

2.4. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам ЕТКС в соответствии с рекомендациями Департамента культуры города Москвы и не ниже размеров минимальной заработной платы по городу Москве.

2.5. Для оплаты труда работников школы применяются месячные тарифные ставки, соответствующие разрядам ЕТС по должности и категории с учётом установленного Правительством г. Москвы минимума заработной платы и гарантирующие оплату при выполнении установленных норм труда и отработки нормативного фонда рабочего времени в соответствующем расчетном периоде.

2.6. Повышение, сохранение, понижение ставки оплаты труда для педагогических работников осуществляется с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

2.7. Для оплаты труда персонала применяются 1-8 разряды оплаты труда в соответствии с действующими нормативными документами.

2.8. Оплата труда руководителей находится в прямой зависимости от уровня средней заработной платы учреждения, объёмных показателей, наличия почётных званий и результативности деятельности и определяется Департаментом культуры г. Москвы. Персональные надбавки устанавливаются Департаментом культуры г. Москвы, в том числе за превышение показателей, отнесённых к первой группе, и большой личный вклад в развитие культуры и образования города Москвы. Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника учреждения к росту результативности труда и поощрения за достигнутые результаты на основе Приказа Департамента культуры города Москвы № 963 от 26.11.2014 г. «Об утверждении примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры города Москвы».

3.2.

Стимулирующие выплаты могут носить как постоянный характер, определённый конкретным сроком, так и разовый характер в форме отдельных доплат и премий в соответствии с Приказом Департамента культуры города Москвы № 963 от 26.11.2014 г. «Об утверждении примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры города Москвы».

4. Единовременные выплаты социальной поддержки

4.1. Единовременные выплаты социальной поддержки включают в себя:

- разовые выплаты в честь профессиональных и государственных праздников;
- разовые выплаты к юбилейным датам

Размер единовременной выплаты устанавливается учреждением в зависимости от финансовых возможностей.

5. Заключительные положения

5.1. Всем штатным работникам гарантируется нагрузка в объёме базовой ставки оплаты труда.

5.2. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ и исполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

5.3. Размер минимальной заработной платы включает в себя должностной оклад, а также доплату до минимума, установленного Правительством города Москвы.

5.4. Все выплаты стимулирующего характера производятся из финансовых средств Учреждения.

5.5. Размер выплат и доплат стимулирующего характера определяется финансовыми возможностями Учреждения