СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
Местной общественной организации Первичной
профсоюзной организации работников
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения города Москвы
"Московская средняя специальная музыкальная
школа (колледж) имени Гнесиных"
(Рычкова К.С.)

Председатель профсоюзного комитета ДМШ
при ГБПОУ г Москвы МССМШ им. Гнесиных
(Турдыева Н.К.)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения города Москвы "Московская
средняя специальная музыкальная школа
(колледж) имени Гнесиных"
от 31 августа 2023 г. № 1-05-87/1/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы "Московская средняя специальная музыкальная школа (колледж) имени Гнесиных"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Московская средняя специальная музыкальная школа (колледж) имени Гнесиных» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы "Московская средняя специальная музыкальная школа (колледж) имени Гнесиных" (далее – Учреждение), включая структурное подразделение ДМШ при МССМШ им. Гнесиных.

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом Учреждения, коллективным договором 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 Учреждения (профкома);
- Нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.

1.4. Настоящие 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, ставка 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;
- 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 должностного оклада 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.

Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители. К основному персоналу Учреждения относятся должности: заведующий отделом методики и педагогической практики, заведующий отделением платных образовательных услуг, заведующий учебной частью, концертмейстер, педагог-организатор, воспитатель, методист, педагог-психолог, преподаватель, учитель, настройщик пианино и роялей, настройщик-регулировщик смычковых инструментов, настройщик духовых инструментов (рабочие должности).

Административно - управленческий персонал – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся должности: директор структурного подразделения, заместитель директора структурного подразделения, заведующий складом, начальник отдела кадров, начальник отдела по международному сотрудничеству, начальник гостиницы, заведующий хозяйством, старший администратор, менеджер, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт, бухгалтер, экономист, главный инженер, контрактный управляющий, ведущий специалист по закупкам, заместитель главного бухгалтера.

Вспомогательный персонал – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся должности: библиотекарь, библиотекарь ведущий, звукооператор, дежурный, делопроизводитель, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник-программист, секретарь учебной части, медицинская сестра, курьер, подсобный рабочий, столяр, системный администратор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), дворник (рабочие должности).

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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 руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- единовременные выплаты социальной поддержки.
- премии

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.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производятся 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 или решения аттестационной комиссии Учреждения при подтверждении соответствия занимаемой должности.

В случае несвоевременного прохождения аттестации на присвоение квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания срока действия предыдущей аттестации.

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

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих:**	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	16 500,00
Дежурный	16 500,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-руководителя	16 715,00
Лаборант	16 715,00
Техник	16 715,00
Техник-программист	16 715,00

2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	21505,00
Заведующий хозяйством	21505,00
Старший администратор	21550,00
3 квалификационный уровень	
Техник-программист 1 категории	21600,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Звукооператор 1 категории	27 688,00
Библиотекарь 1 категории	27 688,00
Библиотекарь ведущий	28 700,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Без категории	
Секретарь учебной части	22 446,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3 квалификационный уровень	
Менеджер	43 412,00
Специалист по кадрам	43 412,00
Специалист по охране труда	43 412,00
Бухгалтер 1 категории	44 000,00
Экономист 1 категории	44 000,00
Юрисконсульт 1 категории	44 000,00
Ведущий специалист по закупкам (уровень квалификации 7)	44 500,00
Контрактный управляющий (уровень квалификации 7)	44 500,00
Заместитель главного бухгалтера	48 922,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
Системный администратор	43 546,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	
Главный инженер	49 100,00
Начальник отдела кадров	48 943,00
Начальники отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (1)(начальник гостиницы, начальник отдела по международному сотрудничеств, начальник отдела по внешним связям)	48 943,00
3 квалификационный уровень	
Заместитель директора, начальника, заведующего филиалом или обособленным структурным подразделением	76 349,00

Директор, начальник, заведующий филиалом или обособленным структурным подразделением	89 000,00
Заместитель руководителей, начальников отделов четвертого уровня (ПКГ) по общеотраслевым направлениям	76 300,00
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей **работников культуры, искусства, кинематографии:**	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер без категории	23 097,00
Концертмейстер 1 категории	24 936,00
Концертмейстер высшей категории	28 224,00
Педагог-организатор без категории	23 097,00
3 квалификационный уровень	
Воспитатель высшей категории	29 355,00
Методист	23 125,00
Педагог-психолог	23 125,00
4 квалификационный уровень	
Преподаватель без категории	23 214,00
Преподаватель 1 категории	26 712,00
Преподаватель высшей категории	30 816,00
Учитель 1 категории	26 712,00
Учитель высшей категории	30 816,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий отделением (зав. учебной частью, зав. отделением платных образовательных услуг, заведующий отделом методики и педагогической практики)	48 943,00
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
Медицинская сестра	21 600,00

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.

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

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд гардеробщик, курьер, подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), дворник	16 200,00
4 разряд рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17 410,00
6 разряд настройщик-регулировщик смычковых инструментов, столяр, настройщик духовых инструментов	20 891,00
8 разряд настройщик пианино и роялей	23 678,00

2.2. Условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Для педагогических работников оплата труда определяется 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 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

2.2.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.2.4. настоящего Положения, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.2.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям и учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области

искусств;

преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.2.5. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

2.2.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в академических часах.

2.2.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в академических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.2.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные п.п. 2.2.2. и 2.2.5., настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.2.9. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником, с его письменного согласия, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пп 2.2.17. настоящего Положения, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

2.2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

2.2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году (по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пп 2.2.4 и 2.2.5., в сторону ее

снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (групп).

2.2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пп 2.2.4 и 2.2.5., в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (групп).

2.2.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного п.п. 2.2.12. и 2.2.13. настоящего Положения.

2.2.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам Учреждения определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

2.2.17. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, в том числе замещением отсутствующих педагогических работников и работой, непосредственно обеспечивающей учебный процесс в Учреждении, гарантируется основным педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

2.2.17.1. Педагогическим работникам Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного п.п. 2.1.15. настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не

совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.2.18. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель, рабочих дней в разные месяцы года. Педагогические работники составляют индивидуальный журнал по выполнению тарификационной нагрузки с периодичностью 1 раз в месяц.

2.2.19. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям. Так же тарификация производится дополнительно в случае индексации окладов.

2.2.20. При невыполнении по независящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.2.21. Каникулярный период, период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются рабочим временем педагогических работников Учреждения. В эти периоды педагогическим работникам сохраняется заработная плата в соответствии с тарификацией.

2.2.22. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, но не превышает норму продолжительности рабочего времени педагогических работников в неделю.

2.2.23. В ненормированный тарификацией объем времени, в рамках установленной ТК РФ продолжительности рабочего времени в неделю, включаются методические дни.

2.3. Педагогическим работникам занятым на дошкольном и хозрасчетном

отделениях установить следующий размер оплаты труда за час:

Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»	**Размер почасовой ставки, рублей**
Концертмейстеры	
Концертмейстер без категории	250,00
Концертмейстер I квалификационной категории	300,00
Концертмейстер высшей квалификационной категории	350,00
Преподаватель	
Преподаватель без категории	350,00
Преподаватель I квалификационной категории	450,00
Преподаватель высшей квалификационной категории	550,00

2.3.1. Педагогическим работникам и концертмейстерам, работающим на дошкольном и хозрасчетном отделениях с иностранными гражданами, оплата труда за час устанавливается индивидуально.

2.3.2. Основанием для выплаты денежных средств педагогическим работникам и концертмейстерам, занятым на дошкольном и хозрасчетном отделениях, является заключенный договор на оказание платных услуг и табель отработанных часов, утвержденный директором Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- выплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к 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 должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (ставке заработной платы) работников Учреждения.

3.3. Размер и срок выплат компенсационного характера устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

3.4. Выплата компенсационного характера осуществляется ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам Учреждения.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда устанавливаются выплаты в размере не менее 4 % от должностного оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда вредные и (или) опасные факторы не идентифицированы, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.6. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.7. Выплата компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.8. Выплата компенсационного характера при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы отсутствующего сотрудника. Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, 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.

3.9. Выплата компенсационного характера за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса

Российской Федерации.

3.10. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов. Размер доплаты - 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.11. Выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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.

3.12. Назначение, снятие, изменение размера компенсационных выплат оформляется приказом директора Учреждения с обязательным соблюдением требований трудового законодательства.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. С целью повышения эффективности деятельности, стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления выплат стимулирующего характера – один год.

4.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.5. Доплаты:

4.5.1. Доплата заведующим отделениями, заведующим отделами.

Доплата **заведующим отделениями, заведующим отделами** устанавливается педагогическим работникам Учреждения с 01 сентября по 31 августа ежегодно. Размер доплаты определяется согласно расчетам *Таблицы 1*. Доплата **заведующим отделениями, заведующим отделами** выплачивается ежемесячно.

Таблица 1

Доплата заведующим отделениями, заведующим отделами	Размер выплаты
Заведующий отделением	10 000 руб.
Заведующий отделом	до 10 000 руб.

4.5.2. Доплата секретарям (помощникам заведующих отделами).

Доплата секретарям (помощникам заведующих отделами) устанавливается педагогическим работникам Учреждения **с 01 сентября по 31 августа ежегодно.** Размер доплаты определяется согласно расчетам *Таблицы 2*. **Доплата секретарям (помощникам заведующих отделами) выплачивается ежемесячно.**

Таблица 2

Доплата секретарям (помощникам заведующих отделами)	Размер выплаты
	5 000 руб.

4.5.3. Доплата за классное руководство.

Доплата за классное руководство устанавливается педагогическим работникам Учреждения с 01 сентября по 31 августа ежегодно. Размер доплаты определяется согласно расчетам *Таблицы 3*. Доплата за классное руководство выплачивается ежемесячно.

Таблица 3

Доплата За классное руководство 1-9 класс 1-3 курс	**Количество обучающихся в классе**	**Размер выплаты**
	20-30 чел.	5000 руб.
	31-35 чел.	6000 руб.
	36-40 чел.	7000 руб.
	41 и более	8000 руб.

4.5.4. Доплата за проверку тетрадей и письменных работ.

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается педагогическим работникам Учреждения с 01 сентября по 31 августа ежегодно. Размер доплаты определяется в процентах от ставки с учетом педагогической нагрузки согласно расчетам *Таблицы 4*. Доплата за проверку тетрадей и письменных работ выплачивается ежемесячно.

Таблица 4

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ	% от ставки с учетом педагогической нагрузки
Учителя начальной школы (1-4 классы)	30 %
Преподаватели русского языка, литературы, истории, математики (5-9 классы, 1-4 курсы), звукооператорского мастерства	20 %
Преподаватели географии, химии, физики, информатики, иностранного языка, биологии, изо, ИМК, технологии, ОРКиСЭ, педагогики, психологии (1-9 классы, 1-4 курсы), преподаватели музыкально-теоретических дисциплин (1-9 классы, 1-4 курсы).	10 %

4.5.5. Доплата за руководство предметно-цикловой комиссией

Доплата за руководство предметно-цикловой комиссией устанавливается педагогическим работникам Учреждения с 01 сентября по 31 августа ежегодно. Размер доплаты определяется в процентах от ставки (оклада) согласно расчетам *Таблицы 6*. Доплата за руководство предметно-цикловой комиссией выплачивается ежемесячно.

Таблица 6

Доплата за руководство предметно-цикловой комиссией	Размер выплаты
	до 10000 руб.

4.6. **Надбавки:**

4.6.1. Надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за ученую степень устанавливается по профилю деятельности работника. Размер надбавки определяется в процентах от ставки (оклада) (а для совместителей от ставки (оклада) пропорционально отработанному времени, но не более указанного значения) согласно расчетам *Таблицы 7*.

Таблица 7

Надбавка за наличие ученой степени	% от ставки (оклада), а для совместителей – пропорционально отработанному времени, но не более указанного значения
За ученую степень доктор наук	20 %
За ученую степень кандидат наук	15 %

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня

присуждения ученой степени.
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.

4.6.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается педагогическим работникам Учреждения в размере 50% ставки (оклада), при условии соответствия профилю профессиональной деятельности, а для совместителей пропорционально отработанному времени но не более указанного значения согласно расчетам *Таблицы 8*. При наличии нескольких оснований для установления работнику Учреждения надбавки за наличие почетного звания работнику Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается на основании документов, подтверждающих наличие почетного звания. Выплата данной надбавки осуществляется ежемесячно.

Таблица 8

Надбавка за наличие почетного звания	**% от ставки (оклада), а для совместителей – пропорционально отработанному времени, но не более указанного значения**
"Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", лауреат премии Мэрии Москвы и лауреат премии города Москвы в области образования	50 %
"Почетный работник культуры города Москвы", "Почетный работник образования города Москвы"	40 %
Нагрудный знак "Отличник народного просвещения" (с 1999 года новое название – нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации") Нагрудный знак Министерства культуры и	30 %

массовых коммуникаций Российской Федерации "За высокие достижения"	

4.6.3. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения при наличии непрерывного стажа работы в Учреждении свыше пяти лет. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется единовременно в декабре согласно расчетам *Таблицы 9.* Стаж работы определяется по состоянию на 31 декабря текущего года. Выплата производится по основной должности работника.

Таблица 9

Надбавка за выслугу лет	**Единовременно в декабре (руб.)**
от 5 до 10 лет непрерывного стажа (не включая 10 лет)	4 500
от 10 до 15 лет непрерывного стажа (не включая 15 лет)	8 000
от 15 лет и более непрерывного стажа	10 000

При увольнении работника выплата производится в последний рабочий день. Непрерывный стаж работы в Учреждении определяется на последний рабочий день.

4.6.4. Надбавка молодым специалистам.

Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам Учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе педагогических работников в соответствии с Законом города Москвы от 20 июня 2001 г. № 25 "О развитии образования города Москвы" (с изменениями от 5 июня 2019 года).

Надбавка молодым специалистам устанавливается молодым гражданам, не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере согласно расчетам *Таблицы 10.* Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

Таблица 10

Надбавка молодым специалистам	% от ставки (оклада)
Молодой специалист без диплома с отличием	40 %
Молодой специалист, имеющий диплом с отличием	50 %

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.6.5. Надбавка за качественную подготовку к ОГЭ (ЕГЭ).

Надбавка за качественную подготовку к ОГЭ (ЕГЭ) устанавливается педагогическим работникам Учреждения с 01 сентября по 31 августа ежегодно. Надбавка устанавливается преподавателям 9 классов (3 курсов) на основании результатов ОГЭ (ЕГЭ) предыдущего учебного года, согласно расчетам *Таблицы 11*. Надбавка за качественную подготовку к ОГЭ (ЕГЭ) выплачивается ежемесячно.

Таблица 11

Надбавка за подготовку к ОГЭ (ЕГЭ) преподавателям 9, 11 классов	**Количество человек, сдавших ОГЭ (ЕГЭ)**	**Средний балл успеваемости**	**Размер выплаты**
	1-4 чел.	5	**3000 руб.**
		4	**2000 руб.**
	5-14 чел.	5	**5000 руб.**
		4	**4000 руб.**
	15-24 чел.	5	**7000 руб.**
		4	**6000 руб.**
	25-34 чел.	5	**9000 руб.**
		4	**8000 руб.**
	35-45 чел. и более	5	**15000 руб.**
		4	**10000 руб.**

4.6.6. Надбавка за профессиональное мастерство и высокое качество педагогической работы

Надбавка за профессиональное мастерство и высокое качество

педагогической работы устанавливается педагогическим работникам Учреждения, при условии достижения педагогическими работниками показателей эффективности согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы "Московская средняя специальная музыкальная школа (колледж) имени Гнесиных" (далее – Комиссия) на основании служебных записок заместителя директора по производственной работе, учебно-воспитательной работе МССМШ им. Гнесиных, директора ДМШ при МССМШ им. Гнесиных, определяет размер надбавки в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогического работника, отраженными в Приложении 1. Решение Комиссии отражается в протоколе. Выплата надбавки осуществляется ежемесячно одновременно с заработной платой на основании приказа директора Учреждения.

Основанием для изменения (уменьшения) размера надбавки может быть служебная записка заместителя директора по производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе МССМШ им. Гнесиных, директора ДМШ при МССМШ им. Гнесиных, свидетельствующая о невыполнении показателей Приложения 1, а также имеющееся у педагогического работника дисциплинарное взыскание, оформленное в установленном порядке.

В случае подтверждения невыполнения одного или нескольких показателей эффективности Приложения 1, выплата по указанному показателю приостанавливается на срок три месяца с даты обнаружения невыполнения соответствующих показателей

В случае наложения на педагогического работника дисциплинарного взыскания, оформленного в установленном порядке, выплата надбавки педагогическому работнику приостанавливается на период действия дисциплинарного взыскания.

Сведения об изменении надбавки вносятся в дополнительное соглашение с педагогическим работником.

4.6.7. Надбавка педагогическим работникам, вновь приступившим к работе в Учреждении. Надбавка устанавливается педагогическим работникам вновь приступившим к работе в Учреждении, в том числе приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком. Надбавка устанавливается на период испытательного срока, с учетом успешного прохождения собеседования и на основании оценки соответствия профессиональных требований согласно *Таблице 12*. Для вновь принятых работников, выполнявших педагогическую работу в предыдущем учебном году, испытательный срок может не устанавливаться.

Таблица 12

№	Наименование критерия	Форма и размер выплаты
1.	Творческие показатели педагогической деятельности (документы, подтверждающие получение учениками преподавателя звания победителей различных конкурсов)	до 50 000 руб.
2.	Стаж работы по профилю	от 1 года до 5 лет – 1 500 руб. от 5 лет до 10 лет – 2 000 руб. от 10 лет и 15 лет – 2 500 руб. от 15 лет и выше – 3 000 руб.
3.	Преподавание в ВУЗе (по профилю специальности) либо работа в концертной организации, симфоническом оркестре	до 10 000 руб.
4.	Активная концертная деятельность в качестве солиста	до 20 000 руб.
5.	Выдающиеся личные творческие достижения	до 20 000 руб.
6.	Кандидат наук	до 3500 руб.
7.	Доктор наук	до 5000 руб.
8.	Наличие публикаций (по профилю специальности)	до 5000 руб.
9.	По итогам собеседования	до 15000 руб.
10.	ИКТ-компетентность в рамках профессионального стандарта педагога	до 5000 руб.
11.	Владение методиками работы со слабоуспевающими и хорошо успевающими учащимися	до 5000 руб.

После успешного прохождения испытательного срока работнику Учреждения может устанавливаться надбавка в соответствии с показателями установления надбавки за профессиональное мастерство и высокое качество педагогической работы (Приложение 1). Сведения об установлении надбавки вносятся в дополнительное соглашение с работником. При расчете надбавки таким работникам отчетным периодом считать отработанные 3 месяца с даты вступления в должность.

Основанием для изменения (уменьшения) размера надбавки может быть служебная записка заместителя директора по производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе МССМШ им. Гнесиных, директора ДМШ при МССМШ им. Гнесиных, свидетельствующая о невыполнении показателей приложения 1 или имеющиеся у педагогического работника

дисциплинарные взыскания.

В случае невыполнения одного или нескольких показателей эффективности деятельности работнику не начисляется указанный размер выплаты (по соответствующему показателю) в течение трех месяцев с даты обнаружения невыполнения соответствующих показателей.

В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания, оформленного в должном порядке, надбавка работнику Учреждения не начисляется в течение периода действия дисциплинарного взыскания.

В случае отмены дисциплинарного взыскания работнику выплачивается надбавка в полном объеме.

4.6.8. Надбавка за работу по подготовке к ОГЭ (ЕГЭ) по общеобразовательным дисциплинам.

Надбавка за работу по подготовке к ОГЭ (ЕГЭ) по общеобразовательным дисциплинам (далее – надбавка) устанавливается для принимаемых на работу в Учреждение педагогическим работникам, которые не имеют категории. Решение об установлении данной надбавки принимает Комиссия. Размер данной выплаты составляет до 40 % от ставки (оклада), выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой. Надбавка устанавливается на период учебного года.

4.6.9. Надбавка за наличие диплома о высшем образовании престижных учебных заведений.

Надбавка за наличие диплома о высшем образовании престижных учебных заведений (МГК им. П.И. Чайковского, РАМ им. Гнесиных) устанавливается педагогическим работникам, вновь приступившим к работе в Учреждении, которые не имеют категории по педагогической работе. Надбавка за наличие диплома престижных учебных заведений устанавливается сроком на два года, до момента прохождения первой аттестации. Размер данной надбавки составляет 25 % от ставки (оклада), выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

4.6.10. Надбавка за высокое качество административной и технической работы.

Надбавка за высокое качество административной и технической работы (далее – надбавка) устанавливается работникам административно-управленческого, вспомогательного персонала (далее – административные работники) Учреждения (кроме заместителей директора и главного бухгалтера) при условии достижения работниками административно-управленческого, вспомогательного персонала показателей эффективности согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

Надбавка при совмещении профессий/должностей устанавливаются по основной занимаемой должности.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы "Московская средняя специальная музыкальная школа (колледж) имени Гнесиных" (далее – Комиссия) на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (заместителей директора) определяет размер надбавки в соответствии с показателями эффективности деятельности административного работника, отраженными в Приложении 2. Решение Комиссии отражается в протоколе. Выплата надбавки осуществляется ежемесячно одновременно с заработной платой на основании приказа директора Учреждения.

Основанием для изменения (уменьшения) размера надбавки может быть служебная записка руководителя структурного подразделения (заместителя директора), свидетельствующая о невыполнении показателей Приложения 2, а также имеющееся у административного работника дисциплинарное взыскание, оформленное в установленном порядке.

В случае подтверждения невыполнения одного или нескольких показателей эффективности Приложения 2, выплата по указанному показателю приостанавливается на срок три месяца с даты обнаружения невыполнения соответствующих показателей.

В случае наложения на административного работника дисциплинарного взыскания, оформленного в установленном порядке, выплата надбавки административному работнику приостанавливается на период действия дисциплинарного взыскания. Сведения об изменении надбавки вносятся в дополнительное соглашение с административным работником.

4.6.11. Надбавка административным работникам, вновь приступившим к работе в Учреждении.

Надбавка устанавливается административным работникам вновь приступившим к работе в Учреждении, в том числе приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком. Надбавка устанавливается на период испытательного срока, с учетом успешного прохождения собеседования и на основании оценки соответствия профессиональных требований согласно Таблице 13. Для вновь принятых работников, выполнявших аналогичную работу в предыдущем году (при непрерывном стаже работы), испытательный срок может не устанавливаться.

Таблица 13

№	Наименование критерия	Форма и размер выплаты
1.	Профессиональные навыки, соответствующие должности (курсы повышения квалификации, дипломы, характеристики, рекомендательные письма)	до 50 000 руб.
2.	Опыт работы по специальности и занимаемой должности	до 20 000 руб.

3.	Наличие государственных и ведомственных наград, непосредственное участие в конференциях, форумах и тп (по занимаемой должности)	до 15 000 руб.

После успешного прохождения испытательного срока работнику Учреждения может устанавливаться надбавка в соответствии с показателями установления надбавки за интенсивность и высокое качество административной и технической работы (Приложение 2).

Сведения об установлении надбавки вносятся в дополнительное соглашение с работником. При расчете надбавки таким работникам отчетным периодом считать отработанные 3 месяца с даты вступления в должность.

Основанием для изменения (уменьшения) размера надбавки могут служить представленные работником недостоверные данные, отсутствие подтверждающих выполненную работу документов, невыполнение поручений директора, нарекания по качеству выполняемой работы от непосредственного руководителя, в том числе имеющиеся у работника дисциплинарные взыскания.

В случае невыполнения одного или нескольких показателей эффективности деятельности работнику не начисляется указанный размер выплаты (по соответствующему показателю) в течение трех месяцев с даты обнаружения невыполнения соответствующих показателей.

В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания, оформленного в установленном порядке, надбавка работнику Учреждения не начисляется в течение действия дисциплинарного взыскания.

В случае отмены дисциплинарного взыскания работнику выплачивается надбавка в полном объеме.

4.7. **Премии**

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие виды премий:

4.7.1 Премиальная выплата за эффективность и высокие результаты работы.

Премиальная выплата за эффективность и высокие результаты работы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения и средств от приносящей доход деятельности, заложенных и дополнительно направляемых Учреждением в фонд оплаты труда работников.

Для получения надбавки работник формирует отчет о проделанной работе в соответствии с показателями эффективности деятельности работника, отраженными в Приложении 5, и по требованию непосредственного руководителя прикладывает к отчету подтверждающие выполненную работу документы в электронном виде (фото или сканированная копия).

Отчет сдается по факту выполненных работ (до 1 марта, до 1 июня, до 1 сентября, до 1 декабря) заместителю директора/директору ДМШ при МССМШ им. Гнесиных по соответствующему направлению. Заместители директора и директор ДМШ при МССМШ им. Гнесиных формируют списки кандидатов для выплаты премий и представляют их на решение Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы "Московская средняя специальная музыкальная школа (колледж) имени Гнесиных" (далее – Комиссия).

Комиссия проводит заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал (до 15 марта, до 15 июня, до 15 сентября, до 15 декабря). Решение Комиссии оформляется протоколом, который является основанием для издания соответствующего приказа директора Учреждения.

В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания, оформленного в установленном порядке, надбавка работнику Учреждения не начисляется в течение периода действия дисциплинарного взыскания.

4.7.2. Единовременная премия.

Единовременная премия выплачивается работникам по итогам выполненных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению. Единовременная премия базируются на данных отчетной документации работников по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Единовременная премия работникам при совмещении профессий устанавливаются по основной занимаемой должности.

В случае нарушения производственной, трудовой дисциплины, наложения на работника дисциплинарного взыскания единовременная премия не начисляется.

4.8. Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах имеющихся средств.

4.9. Работникам могут быть выплачены другие виды материального поощрения за счет целевых средств на исполнения государственного здания (гранты) по решению Учредителя. Грантовые выплаты педагогическим работникам за квартал не производятся в случаях:

- неполного отработанного квартала по причине заключенного трудового договора (прием на работу в организацию) и (или) прекращения (расторжения) трудового договора с педагогическим работником в течение квартала;

- нахождения педагогического работника в течение квартала в отпуске (дополнительном отпуске): без сохранения заработной платы в срок свыше 30 календарных дней; по беременности и родам; по уходу за ребёнком;

- применения в квартале и (или) наличия в течение квартала у педагогического работника, действующего (неснятого работодателем и (или) по истечению 1 (одного) года со дня применения) дисциплинарного взыскания.

4.10. Назначение, снятие, изменение размера выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения.

4.11. Работникам могут быть выплачены виды материального поощрения в связи с переходом на дистанционную работу, применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при введении на территории Москвы чрезвычайной ситуации либо режима повышенной готовности, других особых обстоятельствах.

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 с Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

5.3. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения, установленного Департаментом культуры города Москвы.

5.4. 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.

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

5.6. Для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка по оценке деятельности, степени сложности и ответственности выполняемой работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.7. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах имеющихся средств:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- поступающих от приносящей доход деятельности;

- иных источников.

5.8. Персональная надбавка по оценке деятельности, степени сложности и ответственности выполняемой работы (далее – персональная надбавка) может устанавливаться заместителям директора и главному бухгалтеру за сложность и интенсивность, материальную ответственность, четкость реагирования выполняемой работы по итогам работы за отчетный период.

5.9. Отчетным периодом для установления персональной надбавки по оценке деятельности, степени сложности и ответственности выполняемой работы и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда (в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению) считать предыдущий учебный год.

Сведения об установлении выплат стимулирующего характера вносятся в дополнительное соглашение с заместителями директора и главным бухгалтером.

5.10. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются в процентном соотношении. Выплаты по указанным надбавкам производятся ежемесячно.

5.11. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе персональная надбавка заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения могут быть снижены или отменены полностью по приказу директора Учреждения в следующих случаях:

- наличия фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если выявленные нарушения связаны с ненадлежащим исполнением возложенных обязанностей и данный работник исполнял соответствующие обязанности заместителя руководителя (главного бухгалтера) в период, когда были совершены указанные нарушения. В случае невыполнения одного или нескольких показателей эффективности деятельности заместителю директора и главному бухгалтеру не начисляется указанный размер выплаты по одному из невыполняемых показателей в течение трех месяцев с даты обнаружения невыполнения соответствующих показателей;
- в случае наложения дисциплинарного взыскания, оформленного в должном порядке, выплаты стимулирующего характера не начисляются в течение действия дисциплинарного взыскания;
- по решению директора Учреждения.

6. Единовременные выплаты социального характера

6.1. Единовременные выплаты социального характера является мерой дополнительного материального стимулирования работника, которые не

входят в состав заработной платы. Данной выплатой является материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам по основному месту работы, единовременно и устанавливается в зависимости от финансовых возможностей Учреждения, на основании приказа директора Учреждения.

6.2. Материальная помощь может быть выплачена на основании заявления работника и документального подтверждения (в течение года с момента получения документального подтверждения) в соответствии с *Таблицей 14*.

Таблица 14

№п/п	Наименование материальной помощи	Размер выплаты	Срок действия
1.	В связи с тяжелым заболеванием работника (инвалидность) Учреждения	В размере одного минимального оклада	Единовременно к ежегодному оплачиваемому отпуску работника Учреждения
2.	На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника:		
	на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов, и оборудования;	до 20 000 руб.	Единовременно
	на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям;	до 50 000 руб.	Единовременно
	В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.)	до 50 000 руб.	Единовременно
3.	В связи со смертью:		
	работника;	до 30 000 руб.	Единовременно
	близких родственников;	до 30 000 руб.	Единовременно
4.	При увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности:		
	со стажем работы в организации от 1 года до 5 лет;	В размере одного должностного оклада	Единовременно
	со стажем работы в организации от 5 до 10 лет;	В размере двух должностных	Единовременно

		окладов	
	со стажем работы в организации свыше 10 лет;	В размере трех должностных окладов	Единовременно
5.	В связи с рождением ребенка	20 000 руб.	Единовременно
6.	В связи с бракосочетанием	10 000 руб.	Единовременно

6.3 Работники Учреждения имеют право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности, 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, включающую должностной оклад (ставку заработной платы), 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.

7.3. 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 соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.5. Заработная плата выплачивается работнику Учреждения путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

7.6. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

7.7. Оплата отпуска работника производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Ели дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата работнику производится в предшествующий рабочий день.

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

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца:

15 числа – за первую половину месяца,

30 (31) числа текущего месяца окончательный расчёт.

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

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, но гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, размер стимулирующих выплат идёт на

покрытие гарантированной суммы выплаты до ставки заработной платы, а остаток суммы доплаты подлежит выплате педагогическому работнику на общих основаниях.

7.12. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения оформляются в установленном порядке и утверждаются приказом директора Учреждения.

7.13. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Показатели установления надбавки
за профессиональное мастерство и высокое
качество педагогической работы
ГБПОУ г. Москвы "МССМШ им.
Гнесиных"

№	Наименование показателя	Категория персонала	Основание для введения надбавки	Размер выплат	Срок действия
1	Выдающиеся личные творческие достижения (активная концертная деятельность и пр.)	Преподаватели цикла специальных дисциплин, концертмейстеры	Творческая характеристика работника	До 50 000 руб.	Ежемесячно
2	За высокопрофессиональную работу с электронной техникой, звукозаписывающим и звукоусилительным оборудованием.	Преподаватели звукооператорского мастерства	Сохранность оборудования.	До 30 000 руб.	Ежемесячно
3	Подготовка музыкально-теоретического материала к уроку	Преподаватели музыкально-теоретических дисциплин, звукооператорского мастерства	Подготовка нотных клавиров, партитур, CD-DVD-дисков с необходимой программой по музыкальной литературе, подготовка задач по гармонии, заданий по ЭТМ, музыкальных диктантов по сольфеджио и т.п.)	10% от ставки с учетом педагогической нагрузки	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
Показатели для установления
надбавки **за высокое качество**
административной работы

№	Наименование показателя	Категория персонала	Основание для введения надбавки	Форма и размер выплаты	Срок действия
1.	Уровень профессионального мастерства (повышение квалификации, профессиональный рост, наличие ведомственных наград, званий).	**Основной персонал, кроме педагогических работников, АУП, вспомогательный персонал**	Характеристика работника	До 50 000руб.	Ежемесячно
2.	Консультирование и информирование в течении учебного года работников, учащихся и их родителей (или законных представителей) Учреждения по вопросам прохождения аттестации, КПК, по решению иных вопросов, имеющие отношение к основной деятельности Учреждения		Отчетная документация, служебные записки от руководителей структурных подразделений о периодичности выполнения данных видов работ	до 30 000 руб.	Ежемесячно
3.	Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.)		Отчетная документация, служебные записки руководителей структурных подразделений	до 30 000 руб.	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Показатели установления единовременной премии по итогам выполненных работ в ГБПОУ г. Москвы "МССМШ им. Гнесиных"

№	Наименование премии	Категория персонала	Основание для выплаты премии	Размер выплат	Срок действия
1.	Участие в проведении дня открытых дверей	Все педагогические работники	Приказ директора Учреждения	До 5000 руб.	Единовременно
2.	Участие в проведении отборочных консультаций в период вступительных испытаний в т.ч. на дошкольном отделении	Все педагогические работники		До 5000 руб.	Единовременно
3.	Организация выпускного вечера и последнего звонка	Классный руководитель выпускного курса, 1 класса		До 10 000 руб.	Единовременно
4.	За сопровождение групп обучающихся на ОГЭ	Все категории работников		До 2 500 руб. за одно сопровождение	Единовременно
5.	Участие (по поручению администрации учреждения) в организации выездных мероприятий	Все педагогические работники, АУП		До 25 000 руб.	Единовременно
6.	За подготовку, организацию, проведение мероприятий в рамках взаимодействия «Школа-Колледж» программы развития Департамента культуры города Москвы	Все педагогические работники, ответственное лицо		До 20 000 руб.	Единовременно
7.	За подготовку и организацию мероприятий, включенных в Государственное задание ("Январские вечера", "Московская	Все категории работников		До 50 000 руб.	Единовременно

	международная летняя школа в Гнесинке", Международный конкурс имени Гнесиных, ежегодный всероссийский детско-юношеский конкурс гитаристов «Гитара в Гнесинке» и пр.)				
8.	За подготовку и организацию мероприятий, посвященных юбилею Учреждения	Все категории работников		До 100 000 руб.	Единовременно
9.	В связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет)	Все категории работников		До 50 000 руб.	Единовременно
10.	В связи с юбилейными датами Учреждений имени Гнесиных	Все категории работников		До 100 000 руб.	Единовременно
11.	В связи с выходом на заслуженный отдых	Все категории работников		50 000 руб.	Единовременно
12.	За профессиональные достижения по итогам года	Все категории основных работников		До 300 000 руб.	Единовременно
13.	За Благодарность Департамента культуры/Департамента образования города Москвы	Все категории работников	Приказ Департамента культуры/Департамента образования города Москвы	10 000 руб.	Единовременно
14.	За Почетную грамоту Департамента культуры/Департамента образования города Москвы	Все категории работников		15 000 руб.	Единовременно
15.	За Благодарность Министра культуры/Министерства просвещения Российской Федерации	Все категории работников	Приказ Министерства культуры/Министерства просвещения Российской Федерации	20 000 руб.	Единовременно
16.	За Почетную грамоту Министра культуры/Министерства просвещения Российской Федерации	Все категории работников		30 000 руб.	Единовременно

17.	За использование дистанционных технологий, увеличения объема работы при введении на территории Москвы чрезвычайной ситуации либо режима повышенной готовности, других особых случаях	Все категории работников	Приказ директора Учреждения	До 50 000 руб.	Единовременно
18.	За выполнение качественных технических работ по подготовке мероприятий	Все категории работников		До 30 000 руб.	Единовременно
19.	За выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ	Все категории работников		До 50 000 руб.	Единовременно
20.	За качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных работ	Все категории работников		До 50 000 руб.	Единовременно
21.	За интенсивность работы по основной должности, в связи с большим количеством мероприятий за соответствующий период	Все категории работников		До 50 000 руб.	Единовременно
22.	За положительные итоги проверок вышестоящими организациями	АУП		До 50 000 руб.	Единовременно
23.	Успешная подготовка обучающегося по специальности с присуждением звания "Лучший ученик года"	Преподаватели цикла специальных дисциплин	Решение Педагогического совета, отчет о проделанной работе	До 50 000 руб.	Единовременно
24.	Оценка 5+ на выпускных экзаменах (ученик, ансамбль)	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры	Служебная записка зам. директора по производственной работе	До 7000 руб.	Единовременно
25.	За поступление выпускников в	Преподаватели специальных и	Сведения о поступивших	До 50 000 руб.	Единовременно

	высшие профессиональные образовательные учреждения по профилю специальности	музыкально-теоретических дисциплин, русского языка и литературы, ИМК, концертмейстеры	учениках	(с учетом количества поступивших)	
26.	За качественную подготовку и организацию курсов повышения квалификации, количественным показателем от 20 участников курсов	Ответственное лицо, назначенное приказом директора	Отчет о проделанной работе, подтверждающие документы	До 25 000 руб.	Единовременно
27.	За улучшение финансовых результатов деятельности Учреждения	Работники бухгалтерии	Отчет о проделанной работе, подтверждающие документы	До 30 000 руб.	Единовременно
28.	За интенсивность, высокую ответственность и увеличения объема работ при составлении и предоставлении бухгалтерской отчетности проверяющим органам	Работники бухгалтерии	Отчет о проделанной работе	До 50 000 руб.	Единовременно

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
Показатели установления надбавок
заместителям директора и главному
бухгалтеру

Показатели установления надбавки **за интенсивность и высокие результаты работы**					
№	Наименование показателя	Категория персонала	Основание для введения надбавки	Форма и размер выплат	Срок действия
1.	Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.)	заместители директора и главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	до 50 % от оклада	Ежемесячно
2.	Стратегическое планирование деятельности Учреждения (для каждого заместителя директора/главного бухгалтера по своему направлению): – активное участие в разработке стратегии развития Учреждения (цели и задачи развития Учреждения, принятие решений о программном планировании его работы, участии Учреждения в различных программах и проектах, обеспечение соблюдений требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным	заместители директора и главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	до 50% от оклада	Ежемесячно

	программам, результатам деятельности Учреждения, в том числе к качеству образования). – укрепление и развитие кадрового потенциала (участие в профессиональных конкурсах, своевременное прохождение КПК, участие в работе творческих и рабочих группах, экспертных комиссиях и пр.) – создание условий для сохранения здоровья работников/обучающихся				
3.	Своевременное принятие мер по расширению/функционированию, в соответствии с требованиями законодательства РФ, деятельности Учреждения: – заключение необходимых договоров в установленные сроки (каждый по своему направлению); – привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств; – высокий контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств; – соблюдение порядка оформления финансово-хозяйственных операций.	заместители директора и главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	до 30% от оклада	Ежемесячно

4.	Оперативная и качественная работа с жалобами и предложениями, поступающие от работников Учреждения, родителей обучающихся и прочих организаций;	заместители директора и главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	до 30 % от оклада	Ежемесячно
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей: – Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в Учреждение (отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно) – Высококачественное ведение внутренней документации Учреждения (отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации учреждения) – Своевременное и качественное заполнение информационных систем (учитывается при оценке эффективности деятельности и качества труда только в том случае, если заполнение ИС вменено работнику в обязанности)	заместители директора и главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	до 20% от оклада	Ежемесячно
6.	Передача опыта другим работникам/подчиненным: – работа наставника; – помощь в адаптации к рабочему месту вновь принятых работников;	заместители директора и главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	до 10 % от оклада	Ежемесячно (устанавливается на срок не более 6-ти месяцев)

	– консультативная помощь при подготовке и составлении отчетной документации; – контроль проделанной работы вновь принятых работников по должности;				
Показатели для установления **персональной надбавки по оценке деятельности, степени сложности и ответственности выполняемой работы**					
1.	Повышенная материальная и финансовая ответственность;	Заместитель директора по эксплуатации и маркетингу, главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	До 50 % от оклада	Ежемесячно
2.	Грамотная организация работы подчиненных, обеспечение контроля качественного исполнения работниками должностных обязанностей (службы, отдела);	заместители директора, главный бухгалтер	Приказ директора Учреждения	До 50 % от оклада	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Показатели эффективности деятельности работников
ГБПОУ г. Москвы "МССМШ им. Гнесиных"

№	Наименование премии	Категория персонала	Основание для выплаты премии	Размер выплат	Срок действия
ВЫСТУПЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
1.	Сольный концерт обучающегося, отделение сольного концерта.	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы.	До 10 000 руб.	Единовременно
2.	Концерт класса.	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы.	До 7 000 руб.	Единовременно
3.	Участие обучающихся в концерте отдела в т.ч. окружных и городских концертах, организованных ДОПСКИ г. Москвы, абонементных концертах.	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы.	До 5 000 руб.	Единовременно
4.	Выступления вне школы 1-2 учеников.	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы.	До 1 500 руб.	Единовременно
5.	Выступления вне школы 3 и более учеников.	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы.	До 3 000 руб.	Единовременно
КОНКУРСЫ					
6.	За обучающегося-участника или финалиста конкурсов исполнительского мастерства уровня Международного конкурса им. П.И. Чайковского, Юношеского	Преподаватели специальных дисциплин, концертмейстеры	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	Преподаватели: За участника – до 20 000 руб. За финалиста – до 40 000 руб. Концертмейсте ры:	Единовременно

	конкурса им. П.И. Чайковского, «Грант Мэра Москвы», «Международный телевизионный конкурс Щелкунчик», «Молодые дарования России».			За участника – до 10 000 руб. За финалиста – до 20 000 руб.	
7.	За обучающегося-финалиста очных конкурсов исполнительского мастерства	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	2000 руб. – Гран-при и 1 премия 1500 руб. – вторая премия 1000 руб. – 3 премия.	Единовременно
8.	За обучающегося-финалиста дистанционных конкурсов исполнительского мастерства	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	1000 руб. – Гран-при и 1 премия (за отчетный период не более 5000 руб.)	Единовременно
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА					
9.	Издание учебников, методических пособий, публикация статьи (в т.ч. на сайте школы), публикации в методических сборниках, научных, профессиональных педагогических изданиях, интернет-порталах.	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы (в том числе штамп об оформлении работы в библиотеку школы)	До 40 000 руб.	Единовременно
10.	Каталогизация учебных материалов в электронном виде	Все педагогические работники.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	До 10 000 руб. в зависимости от объема работ	Единовременно
11.	Создание, обновление рабочих программ учебных предметов.	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	Создание рабочей программы: до 5 000 руб. Обновление рабочей программы: до 3 000 руб.	Единовременно

12.	Подготовка и проведение качественного открытого урока (не более двух открытых уроков в учебных год)	Преподаватели общеобразовательных и музыкально-теоретических дисциплин	Отчет о проделанной работе, подтверждающие документы. Рецензия председателя ПЦК, администрации	До 5 000 руб.	Единовременно
УЧЕБНАЯ РАБОТА					
13.	Средний балл за срез знаний по предмету «5»	Учителя, преподаватели, общеобразовательных, музыкально-теоретических дисциплин	Отчет о проделанной работе, подтверждающие документы	До 10 000 руб.	Единовременно
14.	Средний балл в четверти по предмету «5», с учетом отсутствия академических задолженников	Учителя, преподаватели общеобразовательных и музыкально-теоретических дисциплин, звукооператорского мастерства	Скриншот сведений об аттестации из ЭЖД	До 10 000 руб.	Единовременно
15.	Отличная успеваемость у обучающегося по всем предметам в четверти.	Классные руководители, кроме классного руководителя 1 класса	Сведения об аттестации из ЭЖД	До 5000 руб. за отличника	Единовременно
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА					
16.	Организация и проведение внутришкольных мероприятий	Все педагогические работники, включая педагогов-организаторов и классных руководителей, если работа выполнена сверх программы воспитания	Отчет о проделанной работе, подтверждающие документы	До 7000 руб. за мероприятие	Единовременно
17.	За организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, тематических выставок	Все педагогические работники, включая педагогов организаторов и классных	Копия приказа о выездном мероприятии	До 7000 руб. за мероприятие	Единовременно

		руководителей, если работа выполнена сверх программы воспитания			
РАБОТА, НАПРАВЛЕННАЯ НА ПОВЫШЕНИЕ РЕЙТИНГА УЧРЕЖДЕНИЯ					
18.	Работа преподавателя в качестве эксперта при проведении аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту культуры г. Москвы	Все педагогические работники	Служебное письмо ДОПСКИ	1 500 руб. за экспертизу	Единовременно
19.	Участие в жюри конкурсов.	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	До 2 000 руб.	Единовременно
20.	Проведение мастер-классов.	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	До 2 000 руб.	Единовременно
21.	Участие учеников в мастер-классе выдающихся преподавателей.	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	До 1 500 руб. за ученика	Единовременно
22.	За выступление на научных конференциях, симпозиумах, конгрессах, круглых столах	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы	До 10 000 руб.	Единовременно
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ					
23.	Сольный концерт педагогического работника на некоммерческой основе на площадках Учреждения	Преподаватели цикла специальных дисциплин, концертмейстеры.	Отчет о проделанной работе, подтвержда ющие документы.	До 20 000 руб. за концерт	Единовременно

24.	Участие педагогического работника в школьных концертах.	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе.	До 5 000 руб. в зависимости от объема работ	Единовременно
25.	Создание авторских обработок, аранжировок, переложений для сольного инструмента, ансамбля, хора, оркестра, использующихся в учебных целях	Все педагогические работники	Отчет о проделанной работе.	До 20 000 руб. в зависимости от объема работ	Единовременно
26.	Ведение ЭЖД без замечаний (своевременное прикрепление КТП, наполняемость журнала оценками в четверть, все заполненные поля домашних заданий (в тч дз. не задано)	Педагогические работники, в обязанность которых входит ведение ЭЖД	Отчет о проверке ЭЖД	До 15000	Единовременно
27.	Подготовка методического и раздаточного материала	Учителя, преподаватели общеобразовательных дисциплин	Отчет о проделанной работе, подтверждающие документы	До 5000	Единовременно
28.	Организация и проведение интегрированных уроков	Учителя, преподаватели общеобразовательных и теоретических дисциплин	Отчет о проделанной работе	До 10000	Единовременно
29.	Организация и проведение уроков в игровом формате (квесты, викторины). Участие и/или победа в экологических и патриотических проектах	Учителя, преподаватели общеобразовательных и теоретических дисциплин	Отчет о проделанной работе	До 10000	Единовременно
30.	Подготовка и составление контрольных работ в формате ОГЭ	Учителя, преподаватели общеобразовательных дисциплин	Отчет о проделанной работе	До 5000	