

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
Санкт-Петербургского  
государственного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования

«Санкт-Петербургская детская  
музыкальная школа №9»

Протокол № 1

От 13.01.2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Санкт-Петербургского  
государственного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования

«Санкт-Петербургская детская  
музыкальная школа №9»



Питулько М.М.

Приказ № 2.1.

От 13.01.2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Санкт-Петербургская  
детская музыкальная школа №9»

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9».

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» по трудовому договору.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9».

## **2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. В СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.2. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина оплаты труда Работника зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведется СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» в соответствии с табелем учета рабочего времени.

2.3. Заработная плата Работника включает в себя должностной оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.4. Размер заработной платы Работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Согласно ст.133 ТК РФ заработная плата Работника не может быть ниже установленного МРОТ по региону.

2.5. Заработная плата Работнику определяется на основе схемы расчета должностных окладов согласно Закону Санкт-Петербурга № 531-74 от 12.10.2005г. «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и постановления Правительства Санкт-Петербурга № 1671 от 01.11.2005г. «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга». Должностной оклад – это фиксированный размер месячной оплаты труда, который устанавливается Работнику в соответствии с указанным Законом и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга. Размер должностного оклада определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент исходя из уровня образования. Размер базовой единицы устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовой единице:

- коэффициент уровня образования
- коэффициент стажа работы

Изменение должностного оклада производится в случае получения образования, присвоения почетных званий, присвоения квалификационной категории, присуждения ученой степени кандидата наук, присуждения ученой степени доктора наук.

Для установления размера должностного оклада работника проводится тарификация Работника (согласно Приложению 1).

2.6. Заработная плата Работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени или выполнившего нормы труда, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, кроме оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.7. СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» выплачивает Работнику заработную плату два раза в месяц за первую половину месяца 25 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается в предшествующий ему рабочий день.

2.8. При расчете заработной платы за первую половину месяца СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» учитывает оклад Работника, надбавки за совмещение должностей и за профессиональное мастерство и другие выплаты, которые не зависят от итогов работы за расчетный месяц.

2.9. Заработная плата выплачивается Работнику по его выбору: переводится в кредитную организацию, с которой Работодатель заключил договор на обслуживание, либо в кредитную организацию по выбору Работника. Лицевой счет, на который Работник пожелает получать заработную плату, может быть не привязан к банковской карте. Работник также вправе потребовать перечислять заработную плату на лицевой счет третьего лица. Способ выплаты заработной платы стороны должны включить в трудовой договор Работника.

2.10. Работник вправе изменить способ получения зарплаты и заменить кредитную организацию, в которую СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.11. СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы. Таким извещением является расчетный листок, местом его выдачи – бухгалтерия, ответственным за вручение – бухгалтер по расчету заработной платы. Работники получают расчетные листки в любой рабочий день начиная с даты выдачи второй части заработной платы.

2.12. За задержку выплаты заработной платы СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» выплачивает Работнику денежную компенсацию в установленном законодательством порядке.

### **3. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

3.1. Индексация зарплаты – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и с учетом уровня инфляции.

3.2. Индексации подлежит зарплата, которая включает в себя должностной оклад, а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

При этом не подлежат индексации разовые доплаты и надбавки, социальные пособия, все виды премий, компенсаций и материальной помощи, выплачиваемые Работникам СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9».

3.3. Индексация зарплаты производится всем Работникам СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» в установленном законодательством порядке. Для этого используются официальные данные Росстата об индексе роста потребительских цен (далее – ИПЦ) в целом по стране.

Для вновь принятых Работников индексация зарплаты производится в общеустановленном порядке, независимо от количества полных (неполных) месяцев, отработанных ими в квартале, за который в первый для них раз производится индексация.

3.4. Сумма индексации заработной платы Работника определяется как результат умножения его денежного дохода на величину прироста ИПЦ, разделенный на 100%, производится увеличение должностных окладов на величину роста ИПЦ в России на основе данных Росстата.

### **4. ОПЛАТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

4.1. Работнику, выполняющему с его согласия в СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), а также при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата.

4.2. Решение о совмещении Работником профессий, должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника принимает директор по согласованию с непосредственным руководителем Работника.

4.3. Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются по соглашению сторон.

4.4. Размер доплаты для педагогических работников и концертмейстеров в случае замещения отсутствующих педагогических работников и концертмейстеров определяется действующей тарификацией в соответствии с количеством отработанного времени, для служащих, специалистов, сотрудников службы МОП размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в твердой денежной сумме с учетом содержания или объема дополнительной работы.

## **5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Надбавка – это выплата стимулирующего характера, которая начисляется за конкретные заслуги, знания, опыт или иные деловые характеристики Работника.

5.2. Надбавки к должностному окладу могут устанавливаться отдельным Работникам в индивидуальном порядке приказом директора СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9», изданным по согласованию с непосредственным руководителем Работника.

5.3. Работодатель вправе устанавливать Работникам персональную надбавку руководителям, старшим преподавателям отделов, специалистам, служащим, сотрудникам службы МОП – за высокий уровень квалификации (деловые качества).

Критериями высоких деловых качеств у специалистов и служащих являются:

- досрочное выполнение поручаемых работ и их высокое качество;
- наличие обоснованных предложений, направленных на совершенствование методов работы, проведение инициативных работ, входящих в круг трудовых обязанностей или выходящих за его пределы;

- качественное и оперативное решение возникающих проблем, самостоятельность в выполнении работ и подготовке решений.

Критериями высоких деловых качеств руководителей являются:

- высокие результаты, в течение длительного времени показываемые руководимыми отделами, выражающиеся в выполнении и перевыполнении плановых заданий по выполнению работ и оказанию услуг, достижении наивысших показателей качества и эффективности работы (направленные на выполнение показателей государственного задания);

- достижение наиболее рациональной и эффективной организации работы руководимого отдела.

5.4. Работодатель вправе устанавливать Работникам следующие виды стимулирующих надбавок на определенный период:

- ежемесячную надбавку за сложность и напряженность в работе;
- ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде;
- ежемесячную надбавку

5.5. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в работе выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных Работников, добросовестно исполняющих свои должностные обязанности.

Основными критериями для установления такой надбавки являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей, оперативность и высокая квалификация Работника;

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- привлечение Работника к выполнению срочных и ответственных заданий.

5.6. Выплаты надбавок стимулирующего характера регулируются локальным актом СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9».

Для педагогических работников и концертмейстеров, работающих на условиях внешнего совместительства может быть установлена выплата стимулирующего характера, пропорциональная выполнению показателей эффективности.

Для специалистов, служащих, рабочих, работников службы МОП, работающих на условиях внешнего совместительства выплаты надбавок стимулирующего характера могут быть установлены в объеме 50% от оклада.

Условие о выплате любых надбавок стимулирующего характера указывается в трудовом договоре Работника.

5.7. Согласно Приложению 6 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 1 ноября 2005 года №1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга» (с изменениями на 18 октября 2019 года) в СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа №9» устанавливаются ежемесячные денежные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы и тарифной ставке (окладу) молодых специалистов государственных образовательных учреждений культуры Санкт-Петербурга:

- молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о высшем образовании;
- молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена.

Выплаты производятся в установленном законодательством порядке.

## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ**

6.1. По решению директора СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» Работнику может выплачиваться единовременная материальная помощь в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников и случаях необходимости социальной поддержки.

6.2. Единовременная материальная помощь может быть оказана Работнику на основании его личного письменного заявления на имя директора СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» и предоставлении копии подтверждающих документов.

6.3. При отрицательном решении директора непосредственный руководитель доводит эту информацию до Работника. При положительном решении документы передаются в бухгалтерию для соответствующих начислений и выплат.



6.4. Выплата материальной помощи производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

## **7. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

7.1. Из заработной платы Работника СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» производит следующие обязательные удержания:

- налога на доходы физических лиц (п. 1 ст. 24, п. 1 ст. 226 НК РФ);
- выплаты по исполнительным документам в соответствии с действующим законодательством (алименты, административные штрафы, прочие удержания в пользу юридических и физических лиц, например взыскание с работника по решению суда причиненного им ущерба).

7.2. Из заработной платы Работника СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» вправе удерживать следующие виды излишних выплат:

- неотработанные авансы, выданные работнику в счет зарплаты;
- неизрасходованные и невозвращенные подотчетные суммы, в том числе авансы, выданные для служебной командировки;
- излишние выплаты работнику при невыполнении норм труда или простое в случае установления органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в недоработке или в простое;
- любые излишне выплаченные работнику вследствие счетной ошибки выплаты и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным или трудовым договором (например, социальные пособия, материальную помощь, оплату проезда к месту обучения, компенсацию за использование личного имущества работника, страховое обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и т. д.);
- отпускные за неотработанные дни отпуска при увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого Работник уже отгулял ежегодный оплачиваемый отпуск. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, пп. 1, 2 и 4 ч. 1 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Удержание производится в целях покрытия перед СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» задолженности, возникшей в результате как правомерных, так и неправомерных поступков Работника.

7.3. Во всех перечисленных случаях (исключение – вычет за неотработанные дни отпуска) до издания соответствующего приказа решение об удержании СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» может принять, только если:

- не истек месячный срок, установленный для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;
- Работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Для этого СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» должно получить его письменное согласие.

7.4. Удержание из заработной платы производится на основании приказа директора с учетом предельных размеров вычетов:

- по общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% суммы заработка;
- в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% зарплаты, например, при удержании по исполнительному документу или несколькими исполнительными документами, при удержании НДФЛ.

При этом за работником должно быть сохранено 50% причитающейся ему суммы после вычета НДФЛ.

7.5. По письменному заявлению Работника СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» может производить добровольные перечисления части или всей зарплаты Работника третьим лицам для погашения его задолженностей по алиментам (до поступления в СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа № 9» исполнительного листа), по потребительским, ипотечным кредитам банков и в других случаях согласно письменному волеизъявлению Работника.

Согласно Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 1 ноября 2005 года №1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга» (с изменениями на 18 октября 2019 года) в СПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа №9» устанавливаются следующие коэффициенты:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
<b>1. Базовый коэффициент, устанавливаемый работникам образовательной организации</b>				
<b>Коэффициент уровня образования</b>	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
	Среднее образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1	Базовая единица	Базовая единица

<b>2. Повышающие коэффициенты, устанавливаемые работникам образовательной организации</b>				
<b>2.1. Коэффициент стажа работы</b>	Стаж работы более 20 лет	-	0,35	0,24
	Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,3	0,23
	Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,25	0,22
	Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,2	0,21
	Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,15-0,2	0,15-0,2
<b>2.2. Коэффициент квалификации</b>	Высшая категория	0,35	0,35	-
	Ведущая категория	0,2	0,2	-
	За ученую степень:	-	-	-
	доктор наук	0,4	0,4	-
	кандидат наук	0,35	0,35	-
	Почетные звания РФ, СССР «Народный...»	0,4	0,4	-
	«Заслуженный...»	0,3	0,3	-
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	-
<b>2.3. Коэффициент масштаба управления (группа 2)</b>	Уровень 1 - руководители	0,4	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,2	-	-
<b>2.4. Коэффициент уровня управления</b>	Уровень 1 - руководители	0,5	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,3	-	-
<b>2.5. Коэффициент специфики работы</b>	Педагогические работники, реализующие дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств, дополнительные общеразвивающие программы в сфере культуры и искусств	-	0,15	-
<b>3. Коэффициент специфики работы для категорий «Рабочие» - 0,2</b>				