

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА – АКАДЕМИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОГО ИСКУССТВА» (далее – ЦМШ-АИИ) за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда.

1.4. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ЦМШ-АИИ.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Штатное расписание ЦМШ-АИИ утверждается ректором ЦМШ-АИИ в порядке, предусмотренном Уставом.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	---

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

2.2. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦМШ-АИИ

3.1. Системы оплаты труда работников ЦМШ-АИИ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675).

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ

4.1. Заработная плата работника ЦМШ-АИИ включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При расчете заработной платы за месяц преподавателям и концертмейстерам применяется часовая тарифная ставка: оклад, разделенный на месячную учебную нагрузку за полную ставку.

4.2. Фонд оплаты труда, формируемый в ЦМШ-АИИ, включает в себя средства для выплаты окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и премиальных выплат.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников ЦМШ-АИИ устанавливаются в штатном расписании ЦМШ-АИИ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.4. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) приказом ректора ЦМШ-АИИ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ЦМШ-АИИ.

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

4.5. Для отдельных должностей ректор ЦМШ-АИИ вправе с учетом сложности и объема выполняемой работы установить повышающий коэффициент к окладу или надбавку в денежном выражении.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты компенсационного характера в ЦМШ-АИИ устанавливаются к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням и подуровням в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера (п.5.3 настоящего Положения) на основании приказа ректора ЦМШ-АИИ.

5.2. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в виде повышающих коэффициентов, так и в денежном выражении.

5.3. К выплатам компенсационного характера ЦМШ-АИИ относятся:

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

Производятся по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

5.3.2. Выплаты за сверхурочную работу.

Производятся в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой ставки, за последующие часы – двойного размера.

5.3.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты производятся согласно ст. 153 ТК РФ в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени);

5.3.4. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Устанавливаются в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа ректора ЦМШ-АИИ.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и размеры доплат за увеличение объема работ (см. Таблицу № 1)

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Таблица № 1

Размер доплат за увеличение объема работ педагогическим работникам		
Наименование вида доплат за увеличение объема работ	Категория работников	Размер доплаты (пропорционально отработанному времени)
За классное руководство	Классный руководитель	не менее 5 000 рублей
За проверку письменных работ	Преподаватель	От тарифно-часового оклада 15% — русский язык, литература, общеобразовательные дисциплины
За проверку письменных работ по музыкальным теоретическим дисциплинам с 5 по 11 классы (при отсутствии в учебном плане индивидуальных занятий)	Преподаватель	15% от тарифно-часового оклада
За руководство кабинетом	Заведующий кабинетом	10% от оклада

5.3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Данные выплаты устанавливаются к заработной плате работников ЦМШ, как расположенного в районах с особыми климатическими условиями. К таким выплатам относятся, в том числе:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения определяются в соответствии с законодательством РФ.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с п. 6.3 настоящего Положения и согласно приложению № 1 в пределах фонда оплаты труда с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах или в процентном отношении к окладам, тарифно-часовым окладам на основании приказа ректора ЦМШ-АИИ.

6.3. К выплатам стимулирующего характера ЦМШ-АИИ относятся:

6.3.1. **Выплаты за наличие квалификационной категории:**

Устанавливаются педагогическим работникам за наличие квалификационной категории по результатам аттестации, проводимой в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников ЦМШ-АИИ, в форме повышающего коэффициента (см. таблицу № 2).

Таблица № 2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории

Установленная категория	Повышающий коэффициент к тарифно-часовому окладу
Высшая квалификационная категория	0,20
Первая квалификационная категория	0,15

6.3.2. **Выплаты педагогическим работникам за стаж работы по специальности, выслугу лет:**

Устанавливаются *педагогическим работникам* в соответствии со стажем работы по специальности в форме повышающего коэффициента (см. Таблицу № 4).

Таблица № 4

Повышающий коэффициент за выслугу лет

Выслуга лет	Повышающий коэффициент к тарифно-часовому окладу
при выслуге лет по специальности свыше 20 лет	0,15
при выслуге лет по специальности свыше 10 лет	0,10
при выслуге лет по специальности от 5 до 10 лет	0,05

6.3.3. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по**

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

итогах работы:

6.3.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Могут устанавливаться приказами ректора ЦМШ–АИИ в форме повышающего коэффициента, процента к окладу, тарифно-часовому окладу или надбавки в денежном выражении.

6.3.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам:

Устанавливаются за качество выполнения работ при наличии ученой степени, наград и/или почетного звания (см. Таблицу № 5).

Таблица № 5

Наименование ученой степени и/или ученого звания в основной области профессиональной деятельности	Повышающий коэффициент к тарифночасовому окладу
Доктор наук, профессор*	0,20
Кандидат наук, доцент*	0,10
«Народный артист РФ» (РСФСР)	0,20
«Заслуженный деятель искусств РФ» (РСФСР), «Заслуженный артист РФ» (РСФСР), «Заслуженный работник культуры РФ» (РСФСР), «Заслуженный учитель РФ» (РСФСР)*	0,10
Государственные награды, отраслевые почетные знаки (грамоты) и т.д.* /	0,05

* / При наличии у работника нескольких почетных званий «Заслуженный...», либо ученых званий, либо ученых степеней или нескольких государственных, или ведомственных наград повышающий коэффициент учитывается один раз.

Данные выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за достижение высоких результатов в работе (научной, образовательной и других видах деятельности).

6.3.3.3. Премияльные выплаты по итогам работ (являются разовой поощрительной выплатой):

Устанавливаются следующие виды премиальных выплат работникам ЦМШ-АИИ:

- **за достижения в работе**, в том числе за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ и заданий руководства ЦМШ-АИИ; за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью ЦМШ-АИИ; прочие достижения в работе;

- **праздничные и юбилейные**, в том числе, но не ограничиваясь: к юбилеям (50, 55, 60, 70, 75 лет и далее + 5 лет), – по представлению руководителя структурного подразделения ЦМШ-АИИ;

- **по итогам выполненных работ** (разовые, месячные, квартальные, по итогам учебного года, по итогам календарного года).

Выплаты, перечисленные в подп. 6.3.3 настоящего Положения, устанавливаются на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников, с учетом следующих принципов:

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

- объективность. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит за результаты своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность. Вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ЦМШ-АИИ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ЦМШ-АИИ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

6.3.4. Персональные выплаты стимулирующего характера.

Могут устанавливаться педагогическим работникам, работникам сферы научных исследований и разработок, и работникам, занимающим штатные должности служащих и рабочих в соответствии с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов выплаты в денежном выражении.

Персональные выплаты стимулирующего характера не зависят от количества штатных единиц, занимаемых работником, но выплачиваются за фактически отработанное время. Применение персональных стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Условия начисления персональных стимулирующих выплат педагогическим работникам ЦМШ-АИИ приведены в Приложении № 1.

В целях дополнительного материального стимулирования ректором ЦМШ-АИИ может быть принято решение об установлении дополнительной (персональной) выплаты стимулирующего характера и ее размере персонально в отношении конкретного работника, в том числе педагогического работника, без учета Приложения № 1 и сроков, указанных в п. 6.4 настоящего Положения.

При установлении персональных выплат не должна допускаться дискриминация работников.

6.4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются 2 раза в год, не более чем на полугодие: преподавателям и концертмейстерам с 1 января по 30 июня; с 1 сентября по 31 декабря, период с 1 июля по 31 августа считается отпускным; воспитателям с 1 января по 30 июня; с 1 июля по 31 декабря.

Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, работникам учебно-вспомогательных и хозяйственных подразделений устанавливаются ежемесячно.

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

6.5. В случае прекращения оснований для установления выплат стимулирующего характера, в том числе изменения организационных и технологических условий труда в структурном подразделении, по результатам аттестации, уменьшения объема работ (функциональных обязанностей) работника, а также в случае некачественного или несвоевременного выполнения работником порученной основной и (или) дополнительной работы и др., последняя может быть уменьшена или отменена на основании приказа директора ЦМШ-АИИ.

6.6. В соответствии с настоящим Положением размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от наличия средств на оплату труда, в том числе денежных средств, выделенных из бюджета Российской Федерации, средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДСТВА ЦМШ-АИИ, РУКОВОДИТЕЛЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ – ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Заработная плата ректора, проректора, руководителя финансово-экономической службы – главного бухгалтера ЦМШ-АИИ состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым с Министерством культуры Российской культуры.

7.3. Размер оклада ректора ЦМШ-АИИ, а также выплаты стимулирующего устанавливаются Министерством культуры Российской Федерации и отражаются в трудовом договоре.

Ректору ЦМШ-АИИ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 Положения в зависимости от условий труда.

7.3. Оклады проректоров и руководителя финансово-экономической службы – главного бухгалтера ЦМШ-АИИ устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада ректора ЦМШ-АИИ.

7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для проректора, руководителя финансово-экономической службы – главного бухгалтера ЦМШ-АИИ устанавливаются в главе 5 и 6 настоящего Положения.

8. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Оплата труда работника, замещающего должность, отнесенную к педагогическому составу, устанавливается исходя из следующих положений:

8.1.1. Оклад работника, замещающего должность, отнесенную к педагогическому составу за полную ставку рабочего времени устанавливается за выполнение общего объема педагогической нагрузки (учебной и вне учебной) в соответствии с должностными обязанностями, включающими учебную, учебно-методическую, научную, организационную и воспитательную работу.

8.1.2. Общий объем педагогической нагрузки за ставку рабочего времени преподавателям основной образовательной программе среднего профессионального образования, интегрированной с образовательными программами основного общего и среднего общего образования устанавливается 720 часов в год, концертмейстерам – 960 часов в год, независимо от занимаемой должности, наличия ученой степени и/или ученого звания.

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Оклады могут изменяться на основании приказа ректора ЦМШ-АИИ, но не в сторону уменьшения, за исключением случаев указанных в ст.74 ТК РФ.

8.1.3. Оплата труда педагогического работника, работающего на неполную ставку или на условиях совместительства, исчисляется пропорционально занимаемой им доли ставки.

9. ИНЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ

9.1. Из фонда оплаты труда основным работникам ЦМШ-АИИ может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор ЦМШ-АИИ на основании письменного заявления работника и в соответствии с настоящим Положением.

9.2. Материальная помощь работнику выплачивается при наличии средств один раз в календарном году в размере от 3 тыс. рублей до двух среднемесячных заработков.

9.3. Материальная помощь работнику может быть выплачена в следующих случаях:

- смерти его близких родственников (родителей, мужа (жены), детей) на основании свидетельства о смерти и личного заявления;
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении и личного заявления;
- в связи с длительной и тяжелой болезнью работника на основании медицинских документов и личного заявления;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) и личного заявления.

9.4. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- имеющим стаж работы в ЦМШ-АИИ менее трех месяцев;
- уволенным из ЦМШ-АИИ и получившим в текущем календарном году материальную помощь и вновь принятым в том же году на работу в ЦМШ-АИИ.

9.5. Работникам ЦМШ-АИИ при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства культуры РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с 01.03.2022 г.

10.2 Во всех случаях, не предусмотренных данным Положением, администрации необходимо руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Приложение № 1
к Положению об оплате труда ЦМШ-АИИ,
утвержденному приказом ЦМШ-АИИ от «25» февраля 2022 г. № 46-З-сг.

УСЛОВИЯ НАЧИСЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЦМШ-АИИ

Педагогическим работникам ЦМШ-АИИ в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности педагогических работников по приказам директора могут устанавливаться следующие персональные стимулирующие выплаты, не являющиеся изменением условий трудового договора:

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмейс- теры	воспитатели	методисты	
<i>За высокие результаты труда, в том числе:</i>	+	+	+	+	+	до 300%
за участие в привлечении в ЦМШ- АИИ одаренных детей	–	+	–	+	–	15%
за творческие и профессиональные достижения учеников (получение премий на престижных	–	+	+	–	–	до 50%

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмейс- теры	воспитатели	методисты	
международных конкурсах)						
за уникальность и значимость педагогических и исполнительских достижений	–	+	+	–	–	до 100%
за результативное преподавание учебных дисциплин, обеспечивающее успешное прохождение вступительных испытаний в Московскую государственную консерваторию	–	+	–	–	–	до 15%
за работу по дефицитным специальностям	–	+	–	–	–	до 100%

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмей- стеры	воспитатели	методисты	
<i>За повышение квалификации в том числе за проявленную инициативу по освоению педагогических традиций ЦМШ-АИИ</i>	–	+	–	+	–	до 15%
<i>За интенсивность труда, в том числе:</i>	–	+	–	+	+	до 300%
<i>за проведение уроков с творческими коллективами (оркестрами, хорами) с наполняемостью свыше 30 человек</i>	–	+	–	–	–	до 300%
<i>за большое количество высококачественных публичных выступлений учащихся ЦМШ-АИИ</i>	–	+	+	–	+	до 100%

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмей- стеры	воспитатели	методисты	
за проведение групповых занятий при высокой их результативности с наполняемостью до 30 человек	–	+	–	–	–	до 15%
за проведение групповых занятий при высокой их результативности с наполняемостью свыше 8 человек	–	+	–	–	–	до 5%
за результативное преподавание специальных дисциплин (специальный инструмент, дирижирование, композиция, специальные теоретические курсы) согласно установленному	–	+	–	–	–	до 15%

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмей- теры	воспитатели	методисты	
расчету часов в учебном плане						
за результативное преподавание учебных дисциплин (за исключением дисциплин специальности), обеспечивающих государственную аттестацию	–	+	–	–	–	до 10%
за работу с иностранными учащимися	–	+	+	+	–	до 50%
за проявление корпоративной ответственности в том числе:	+	+	+	+	+	до 300%

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмейс- теры	воспитатели	методисты	
за многолетний стаж работы в ЦМШ-АИИ и постоянство педагогической или концертмейстерской нагрузки	+	+	+	+	+	до 10%
за успешную работу по обеспечению пополнения контингента иностраных учащихся	–	+	–	–	–	до 100%
За личное участие в методической и общественной работе, в том числе:						до 300%
за активную и успешную научно- методическую и концертно- творческую деятельность	–	+	+	–	+	до 15%
за личное участие в реализации	+	+	+	+	+	до 15%

	Положение об оплате труда Центральной музыкальной школы – Академии исполнительского искусства	Версия 1.0
--	--	------------

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмей- теры	воспитатели	методисты	
общешкольных научно-методических планов и проектов						
за активное участие в работе методических комиссий, участие в концертной и общественной жизни ЦМШ-АИИ	–	+	+	+	+	до 15%
за написание и подготовку к изданию методических работ и проведение мастер-классов	–	+	–	+	+	до 200%

В.В. Пясецкий
«29» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ЦМШ-АИИ
от 29.08.23 № 7

В.В. Пясецкий
» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора ЦМШ-АИИ
от 29.08.23 № 153-ф-ог

Приложение № 1
к Положению об оплате труда ЦМШ – АИИ,
утвержденному приказом ЦМШ-АИИ от «31» 08 2018 г. № 112-09

Педагогическим работникам ЦМШ - АИИ в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности педагогических работников по приказам директора могут устанавливаться следующие персональные стимулирующие выплаты, не являющиеся изменением условий трудового договора:

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмейстеры	воспитатели	методисты	

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмейстеры	воспитатели	методисты	
<i>За высокие результаты труда, в том числе:</i>	+	+	+	+	+	до 300%
за участие в привлечении в ЦМШ – АИИ одаренных детей	–	+	–	+	–	15%
за творческие и профессиональные достижения учеников (получение премий на престижных международных конкурсах)	–	+	+	–	–	до 50%
за уникальность и значимость педагогических и исполнительских достижений	–	+	+	–	–	до 300%
за результативное преподавание учебных дисциплин, обеспечивающее успешное прохождение вступительных испытаний в профильное высшее учебное заведение	–	+	–	–	–	до 15%
за работу по дефицитным специальностям	–	+	–	–	–	до 300%
<i>За интенсивность труда, в том числе:</i>	–	+	–	+	+	до 300%
за проведение уроков с творческими коллективами (ансамблями) с наполняемостью свыше 30 человек	–	+	–	–	–	до 300%
за большое количество высококачественных публичных выступлений учащихся ЦМШ - АИИ	–	+	+	–	+	до 100%
за проведение групповых занятий при высокой их результативности с наполняемостью до 30 человек	–	+	–	–	–	до 15%
за проведение групповых занятий при высокой их результативности с наполняемостью свыше 8 человек	–	+	–	–	–	до 5%
за результативное преподавание специальных дисциплин, специальный инструмент, дирижирование, композиция, импровизация, специальные теоретические курсы, согласно установленному расчету часов в учебном плане	–	+	–	–	–	до 100%
за работу с иностранными учащимися	–	+	+	+	–	до 100%

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников	Категория работников					Размеры выплат в процентах к должностному окладу
	классные руководители	преподаватели	концертмейстеры	воспитатели	методисты	
<i>за проявление корпоративной ответственности, в том числе:</i>	+	+	+	+	+	до 300%
за многолетний стаж работы в ЦМШ - АИИ и постоянство педагогической или концертмейстерской нагрузки	+	+	+	+	+	до 10%
за успешную работу по обеспечению пополнения контингента иностранных учащихся	–	+	–	–	–	до 100%
<i>За личное участие в методической и общественной работе, в том числе:</i>						до 300%
за активную и успешную научно-методическую и концертно-творческую деятельность	–	+	+	–	+	до 15%
за активное участие в работе методических комиссий, участие в концертной и общественной жизни ЦМШ - АИИ	–	+	+	+	+	до 15%
за написание и подготовку к изданию методических работ и проведение мастер-классов	–	+	–	+	+	до 200%

УТВЕРЖДАЮ
Председатель Ученого совета
ЦМШ-АИИ


В.В. Пясецкий
07 мая 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ЦМШ-АИИ


В.В. Пясецкий
07 мая 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета
ЦМШ-АИИ

от 04 мая 2025 № 9

УТВЕРЖДЕНО
приказом Ректора ЦМШ-АИИ

от 07 мая 2025 № 142-1-09

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «ЦМШ – Академия исполнительского искусства»
утвержденному приказом ЦМШ-АИИ
от 25.02.2022 № 46-3-од

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Приложение определяет виды, размеры, сроки, основания и условия выплаты премий по итогам работы, предусмотренных подпунктом 6.3.3.3 Положения об оплате труда работников ЦМШ-АИИ.

1.2. Премии, предусмотренные настоящим Приложением, являются поощрительными выплатами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации), не входят в гарантированную часть заработной платы (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации) и выплачиваются по усмотрению работодателя при выполнении условий, установленных настоящим Приложением.

1.3. Премии выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных на соответствующий период (пункты 1.3, 1.4 Положения об оплате труда). Отсутствие или недостаточность средств фонда оплаты труда является самостоятельным основанием для отказа в выплате премии.

1.4. Премии выплачиваются за фактически отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности, отпусков (в том числе учебных, без сохранения заработной платы) и иные периоды отсутствия работника на рабочем месте по уважительным причинам не учитываются при расчёте премии, если иное не установлено настоящим Приложением или приказом ректора.

1.5. Премии по итогам работы (в том числе квартальные) являются мерой поощрения за добросовестное и эффективное исполнение трудовых обязанностей. Наличие документально подтверждённых фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, в том числе повлёкших за собой применение к Учреждению мер административной или иной ответственности, причинение материального ущерба, нарушение сроков выполнения приказов или сдачи отчётности, является основанием для отказа в выплате премии.

1.6. Выплаты, предусмотренные настоящим Приложением, устанавливаются на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников с учётом принципов, указанных в подпункте 6.3.3.3 Положения об оплате труда работников ЦМШ-АИИ.

2. Виды премий, их размеры и сроки выплаты

2.1. В ЦМШ-АИИ устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

2.1.1. Ежемесячная премия – выплачивается за выполнение плановых показателей за месяц. Размер премии составляет до 300 процентов ежемесячной заработной платы и зависит от выполнения личных плановых показателей работника. Срок выплаты – до 15 -го числа месяца, следующего за отчётным.

2.1.2. Квартальная премия – выплачивается за достижение результатов за квартал. Размер премии составляет до 300 процентов ежемесячной заработной платы и зависит от выполнения ключевых показателей эффективности работника. Срок выплаты – до 15 -го числа первого месяца, следующего за отчётным кварталом.

2.1.3. Годовая премия – выплачивается по итогам деятельности за календарный год (январь – декабрь). Размер премии составляет до 600 процентов ежемесячной заработной платы и зависит от достижения целей учреждения и эффективности работника. Срок выплаты – до 31 декабря отчетного года.

2.1.4. Разовая премия – выплачивается за успешное, своевременное и качественное выполнение внепланового, особо важного или срочного поручения, не входящего в основной функционал работника. Размер премии составляет до 300 процентов ежемесячной заработной платы и зависит от сложности и значимости поручения. Срок выплаты – в течение 15 рабочих дней после утверждения документа о выполнении поручения.

3. Условия выплаты премий

3.1. Ежемесячная премия выплачивается при одновременном выполнении следующих условий:

- выполнение работником месячного плана работ и заданий руководителя в установленный срок;
- отсутствие обоснованных претензий от руководителя или внутренних подразделений к качеству работы;
- отсутствие ошибок, требующих переработки или исправления;
- отсутствие непогашенных дисциплинарных взысканий за отчётный период.

3.2. Квартальная премия выплачивается при одновременном выполнении следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ЦМШ-АИИ;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (при наличии таких поручений);
- отсутствие документально подтверждённых фактов некачественного выполнения должностных обязанностей, в том числе ошибок в учёте и отчётности, повлёкших за собой необходимость переработки, исправления, а также применение к Учреждению мер административной ответственности;
- отсутствие нарушений сроков выполнения приказов и поручений руководства, зафиксированных служебными записками;
- отсутствие фактов несвоевременной сдачи установленной отчётности, повлёкших за собой применение штрафных санкций к Учреждению;
- достижение или перевыполнение установленных показателей эффективности;
- отработка полного квартала (работник состоял в трудовых отношениях в течение всего отчётного квартала);
- отсутствие непогашенных дисциплинарных взысканий за отчётный период;

- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, зафиксированных в установленном порядке.

3.3. Годовая премия выплачивается при одновременном выполнении следующих условий:

- значительный личный вклад работника в развитие учреждения и укрепление его позиций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (при наличии);
- разработка и внедрение рационализаторских предложений, позитивно отразившихся на результатах работы (при наличии);
- отработка полного календарного года (работник состоял в трудовых отношениях в течение всего отчётного года, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Приложения);
- отсутствие непогашенных дисциплинарных взысканий в течение отчётного года;
- отсутствие отрицательных отзывов от руководителя по итогам года.

3.4. Разовая премия выплачивается на основании мотивированного представления непосредственного руководителя, в котором обосновывается сложность и значимость выполненного поручения, качество и сроки выполнения, а также достигнутый результат.

4. Особые условия выплаты премий

4.1. Квартальная премия и годовая премия выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением **на дату принятия решения** о выплате соответствующей премии.

4.2. Работникам, принятым в течение отчётного периода (квартала, учебного года, календарного года), премия может быть выплачена **пропорционально отработанному времени** при условии выполнения иных критериев, предусмотренных настоящим Приложением.

4.3. Размер каждой премии определяется **индивидуально** в зависимости от:

- сложности выполняемой работы;
- личного вклада в результаты работы подразделения;
- выполнения дополнительных поручений;
- инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- разработки и внедрения рационализаторских предложений;
- общей оценки эффективности, данной непосредственным руководителем.

4.4. Для получения квартальной премии работник должен полностью отработать соответствующий квартал и не иметь в течение этого квартала случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, подтверждённых документально (служебные записки, докладные, объяснительные, акты проверок, решения контролирующих органов и т.п.).

5. Основания для отказа в выплате премии

5.1. Премия **не выплачивается** полностью при наличии хотя бы одного из следующих оснований:

- невыполнение условий премирования, предусмотренных разделом 3 настоящего Приложения;
- наличие непогашенного дисциплинарного взыскания за отчётный период (для квартальной премии – за соответствующий квартал; для годовой – за отчётный год);
- документально подтверждённые факты некачественного или несвоевременного выполнения должностных обязанностей в отчётном периоде, в том числе:
 - нарушение сроков исполнения приказов и поручений руководства;
 - ошибки в учёте и отчётности, повлёкшие за собой применение к Учреждению мер административной или иной ответственности;

- несвоевременная сдача установленной отчётности, повлёкшая за собой штрафные санкции;
- причинение материального ущерба Учреждению (в том числе в виде уплаты штрафов, пеней);
- отсутствие средств в фонде оплаты труда;
- отсутствие мотивированного представления непосредственного руководителя (для квартальной премии, годовой и разовой премий).

6. Порядок принятия решения о премировании

6.1. Решение о выплате премии, её размере либо об отказе в выплате принимается **ректором** на основании:

- мотивированного представления непосредственного руководителя;
- служебных записок и иных документов, подтверждающих выполнение или невыполнение условий премирования.

6.2. Решение о премировании оформляется **приказом ректора**.

6.3. **Работники не имеют права требовать выплаты премии**, если условия премирования не были выполнены или отсутствует мотивированное представление непосредственного руководителя.

7. Заключительные положения

7.1. В целях применения настоящего Приложения пункт 6.3.3.3 Положения об оплате труда работников ЦМШ-АИИ дополнить абзацем следующего содержания: «Конкретные виды, размеры, сроки, основания, условия и порядок выплаты премий по итогам работы определяются в **Приложении № 2** к настоящему Положению».

7.2. Настоящее Приложение вступает в силу с **01 июля 2025 года** и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ЦМШ-АИИ.

7.3. Все работники должны быть ознакомлены с настоящим Приложением **под подпись**.