

СОГЛАСОВАНО  
с представителем работников  
Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования города Москвы  
"Детская музыкальная школа  
имени Н.П.Осипова"  
протокол от 29 декабря 2017 г. № 5

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования города Москвы  
"Детская музыкальная школа  
имени Н.П.Осипова"  
от 30 декабря 2017 г. № 213/ОД

**Положение  
об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Москвы  
"Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова"**

**Москва, 2017**

**Положение  
об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Москвы  
"Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова" (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), Профессиональными стандартами, Государственными гарантиями по оплате труда, постановлением Правительства Москвы "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" от 24.10.2014 № 619, приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" от 29 декабря 2007 г. № 818, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы" от 31.10.2014 № 636, законом города Москвы от 30 сентября 2009 г. № 39 "О молодежи", постановлении Правительства Москвы от 23.03.2004 172-ПП (ред. от 29.10.2014) "О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы", рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, решениями Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, нормативных актов Департамента культуры города Москвы и уставом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова".

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления системы оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова" (далее - Школа).

1.3. Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников школы, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укреплении трудовой дисциплины.

1.4. Оплата труда (заработная плата) работника школы включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственного бюджетного учреждения;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству (совмещению), производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника школы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением 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 (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии

со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности Школы и максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. 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 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.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников включает:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов 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 Школы, его заместителей, главного бухгалтера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Школы, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем Школы 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 Школы, а также сложности и объема выполняемой работниками Школы 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 Школы.

2.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

2.4. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категорией производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.5. Для работников Школы, занимающих должности работников дополнительного образования устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

<b>Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень</b>	<b>Размер должностного оклада, ставки заработной платы рублей</b>
<b>Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
<i>Библиотекарь без категории</i>	<b>15 080</b>
<i>Секретарь учебной части</i>	<b>11 440</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа педагогических работников</b>	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
<i>Концертмейстер без категории</i>	<b>16 668</b>
<i>Концертмейстер второй категории</i>	<b>19 741</b>
<i>Концертмейстер первой категории</i>	<b>21 313</b>
<i>Концертмейстер высшей категории</i>	<b>22 952</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>	
<i>Методист без категории</i>	<b>16 718</b>
<i>Методист второй категории</i>	<b>19 791</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>	
<i>Преподаватель без категории</i>	<b>16 768</b>
<i>Преподаватель второй категории</i>	<b>19 841</b>
<i>Преподаватель первой категории</i>	<b>21 413</b>
<i>Преподаватель высшей категории</i>	<b>23 052</b>

Ставка заработной платы педагогических работников, работающих по основной работе в Школе, а также – по совместительству, определяется с включением в него размера ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией (Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, пункт 11 статьи 108). Все компенсационные и стимулирующие выплаты работнику рассчитываются от нового размера оклада в пределах утверждённого фонда оплаты труда с учётом всех должных отчислений.

Для работников Школы, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

<b>Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
<b>Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам <b>общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих:</b></b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<i>Бухгалтер</i>	<b>19 040</b>
<i>Экономист</i>	<b>19 040</b>
<i>Специалист по кадрам</i>	<b>19 040</b>
<i>Специалист по охране труда</i>	<b>19 040</b>
<b>5 квалификационный уровень</b>	
<i>Заместитель главного бухгалтера</i>	<b>23 871</b>

При установлении должностных окладов для должностей, имеющих внутридолжностное категорирование согласно ЕКС либо квалификационные категории, рекомендуемая разница между размерами должностных окладов по каждой категории составляет 5-20 процентов.

2.6. 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:

<b>Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b>	<b>Размер оклада, руб.</b>
<b>1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - вахтёр, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник</b>	<b>11 440</b>
<b>3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений</b>	<b>12 480</b>
<b>8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (настройщик роялей и пианино)</b>	<b>19040</b>

2.1.7. Для педагогических работников Школы оплата труда организована по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность

рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников").

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

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера (выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных)**

3.1. В Школе применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- выполнение работ различной квалификации;
- сверхурочная работа;
- совмещение профессий;
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объёма работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Школы в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Школы, если иное не установлено федеральным законодательством, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников Школы.

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 Школы.

### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

4.2. В Школе устанавливаются для преподавателей, концертмейстеров, методиста следующие виды стимулирующих выплат – доплат и надбавок стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей:



№	Показатели эффективности работников	Коэффициент % (от ставки заработной ставки)	Периодичность (отчетность)
1.	За руководство отделом по виду профиля (специализации) учебных дисциплин (приложение № 1)	30	Месяц
2.	За руководство методической, предметной комиссией	15	Месяц
3.	За участие учащихся в конкурсах, фестивалях и т.п. Международного, Всероссийского уровня	15	Месяц
4.	За участие учащихся в конкурсах, фестивалях и т.п. городского, окружного уровня	10	Месяц
5.	За участие учащихся в общешкольных мероприятиях (отчётные концерты, открытые уроки, выступления в детских садах и т.п.)	5	Месяц
6.	За участие в работе комиссий по приему детей на обучение, по проведению промежуточной аттестации (экзаменов, зачетов, контрольных уроков и прослушиваний) (приложение № 1)	15	Месяц
7.	За организацию и проведение методических мероприятий, имеющих образовательную направленность (приложение № 1)	10	Месяц
8.	За осуществление инновационной деятельности (наличие экспериментальных проектов и новых мероприятий, созданных с применением современных технологий, научно-исследовательских и методических разработок)	20	Месяц
9.	За выполнение переложений, аранжировок для образовательных целей образовательного учреждения (приложение № 1)	15	Месяц
10.	За заведование музеем образовательного учреждения (приложение № 1)	15	Месяц
11.	За классное руководство (приложение № 1)	10	Следующий месяц после окончания учебной четверти (ноябрь, январь,

			апрель, июнь), исходя из расчёта – 10% за месяц
<b>12.</b>	<b>За участие преподавателей и концертмейстеров в исполнительской концертной деятельности в рамках общешкольных значимых мероприятий</b>	<b>10</b>	Месяц

4.3. В Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за наличие почётного звания "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" – в размере пятидесяти процентов ставки заработной платы (Закон города Москвы от 20.06.2001 № 25, статья 15);
- за наличие почётного звания "Заслуженный артист России" - в размере пятнадцати процентов ставки заработной платы (приказ Департамента культуры города Москвы от 26.11.2014 № 963);
- за наличие ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде – в размере тридцати процентов ставки заработной платы (Закон города Москвы от 20.06.2001 № 25, статья 15);
- доплата молодым специалистам – в размере сорока процентов ставки заработной платы, а имеющим диплом с отличием – в размере пятидесяти процентов ставки заработной платы в течение трёх лет (Закон города Москвы от 20.06.2001 № 25, статья 15).

Надбавки молодым специалистам устанавливаются 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), поступившим на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы/должностной оклад.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно до истечения трехлетнего срока, одновременно с заработной платой на основании приказа директора Школы.

4.4. Дополнительно работнику производится единовременная выплата стимулирующего характера, предусмотренная постановлением Правительства Москвы от 1 ноября 2017 г. № 816-ПП "О предоставлении государственным образовательным организациям города Москвы, реализующим дополнительные предпрофессиональные и общеразвивающие программы для детей в области искусств, грантов в целях материального поощрения педагогических работников".

Грантовая выплата работнику производится в размере до 140 000 (сто сорока тысяч) рублей в год (не более 35 000 (тридцати пяти тысяч) рублей

за каждый полностью отработанный квартал) пропорционально объему ставки заработной платы по основной должности работника и из расчета не более 1 (одной) ставки, определяемой для данной должности исходя из нормы часов в соответствии с приказом Департамента культуры города Москвы от 21.04.2015 № 251 "О порядке продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Грантовая выплата работнику за квартал не производится в случаях:

- неполного отработанного работником квартала по причине заключения настоящего трудового договора в течение квартала;

- нахождения работника в течение квартала в отпуске (дополнительном отпуске):

  - без сохранения заработной платы на срок свыше 30 календарных дней;

  - по беременности и родам;

  - по уходу за ребенком;

- 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.

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

4.6. Основания и размеры стимулирующих выплат специалистам, техническому персоналу Школы определяются в соответствии с настоящим Положением (приложения 5-16). Размер стимулирующих выплат за квартал устанавливается индивидуально в отношении каждого сотрудника. Начисление стимулирующих выплат производится на основе количества баллов показателей эффективности и результативности, набранных сотрудником за отчетный период.

4.7. Премирование осуществляется по решению директора (за месяц, квартал, год) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов, преподавателей, концертмейстеров и иных работников, подчиненных руководителю.

4.8. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

4.9. Единовременные премии работникам могут устанавливаться:

- к юбилейным датам Школы или работника;
- за многолетний и эффективный труд;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- по другим основаниям, носящим разовый характер.

4.10. В случае нарушения трудовой дисциплины (опоздание на работу, уходы с работы раньше установленного времени, прогулы, отсутствие на работе, нарушение устава Школы, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника его должностных

обязанностей, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, утверждённых учебных планов и образовательных программ, невыполнение инструкций по технике безопасности и охране труда, нарушение профессиональной этики педагогических работников) премии не устанавливаются.

## **5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителей Школы, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения *определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления* и особенностей деятельности и значимости Школы.

5.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Школы.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного учреждений города Москвы устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Школы.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, руководителю Школы определяются Департаментом культуры города Москвы в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности Школы.

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

5.7. Основания и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру Школы определяются в соответствии с настоящим Положением (приложения 2-4). Размер стимулирующих выплат за квартал устанавливается индивидуально в отношении каждого сотрудника. Начисление стимулирующих выплат производится на основе количества баллов показателей эффективности и результативности, набранных сотрудником за отчётный период.

Оценка эффективности деятельности осуществляется в следующем порядке:

- если значение каждого показателя соответствует эталону, то ему присваивается 1 балл, если не соответствует, то 0 баллов;

- полученные баллы по каждому показателю умножаются на значение коэффициента соответствующей строки и полученные произведения суммируются по всем показателям;

- итоговая сумма баллов определяет рейтинг эффективности и результативности деятельности сотрудников Школы.

Размер премии за эффективность работы по итогам отчетного периода определяется как произведение максимального ее размера (150%) на рейтинг эффективности и результативности деятельности сотрудника (максимальное значение 1). Максимальное значение размера премии за эффективность и результативность деятельности составляет сто пятьдесят процентов от должностного оклада и выплачивается ежеквартально в пределах общей суммы заработной платы сотрудникам Школы.

При установлении рейтинга менее 0,5 премия за эффективность деятельности сотруднику Школы не выплачивается.

Выплата премий сотрудникам за эффективность деятельности по итогам отчетного периода осуществляется на основании приказа директора Школы.

5.8. В случае нарушения трудовой дисциплины (опоздание на работу, уходы с работы раньше установленного времени, прогулы, отсутствие на работе, нарушение устава Школы, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника его должностных обязанностей, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, утверждённых учебных планов и образовательных программ, невыполнение инструкций по технике безопасности и охране труда, нарушение профессиональной этики педагогических работников) премии не устанавливаются.

## **6. Заключительные положения**

6.1. При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников Школы применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

Введение дополнительного соглашения в форме 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.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель 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 руководителя 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 руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.3. 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.

6.4. Настоящее Положение принимается общим собранием работников и утверждается приказом директора Школы.

6.5. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий работы Школы, включая изменение уставных документов и/или изменение законодательства.

6.6. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на общем собрании работников Школы, оформляются в установленном порядке и утверждаются приказом директора.

---