

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «Детская музыкальная школа № 3»

г. Набережные Челны

А.И. Левин

2019 г.

Принято на общем собрании
работников

Протокол от «13» 11 2019 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУДО «Детская музыкальная школа № 3»

г. Набережные Челны

Н.А. Шумилова

«13» 11 2019 г.

Введено в действие

приказом

от «13» 11 2019 г. № 149

**Положение о порядке и условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская музыкальная школа №3»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №3» (далее Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №3» (далее работники, Учреждение), усиления их материальной заинтересованности, достижения высоких результатов деятельности, улучшения качества работы и создания условий для проявления активности каждого из работающих.

2. Положение является нормативным локальным актом и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, а также - Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 N 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны», Коллективным договором Учреждения.

3. Положение определяет условия предоставления, порядок и сроки выплаты заработной платы работникам, регламентирует порядок начисления выплат в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, определяет порядок формирования окладов работников Учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления.

4. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

работодатель – Учреждение, вступившее в трудовые отношения с работником;

работник(и) – физическое лицо(а), вступившее(ие) в трудовые отношения с работодателем и работающее(ие) на основании трудового договора;

трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором;

трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка;

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Учреждения, включая размеры базовых окладов (должностных окладов), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад - оклад, ставка заработной платы работника Учреждения, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера,

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

5. Заработная плата руководителя и работников, установленная настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителя и работников и выполнении ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат стимулирующего характера;

выплат компенсационного характера.

7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

8. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и по другим основаниям, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

2) ежегодно составляет и утверждает на работников Учреждения тарификационные списки;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

9. Должностной оклад руководителя Учреждения утверждается учредителем Учреждения ежегодно на начало учебного года. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения

устанавливаются учредителем Учреждения на основании осуществляемой им оценки эффективности деятельности руководителя.

II. Определение базовых окладов заработной платы работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования

10. Базовые оклады заработной платы работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) установлены Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны» с учетом образования (основное общее образование, среднее общее образование; среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование; высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»), профессионально-квалификационной группы, квалификационного уровня должностей.

III. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников

11. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за базовый оклад) для педагогических работников Учреждения определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» и устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается преподавателям - 18 часов в неделю, концертмейстерам - 24 часа в неделю.

Педагогам-организаторам и методисту устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

12. Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, специалистов и служащих культуры определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю.

IV. Порядок формирования должностных окладов работников образования

13. Порядок формирования должностных окладов работников установлен Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

V. Выплаты стимулирующего характера работникам образования

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

15. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
выплаты за стаж работы по профилю;
выплаты за квалификационную категорию;
премиальные и иные поощрительные выплаты;
выплаты за качество выполняемых работ.

16. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

17. Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования утверждены Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

18. Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

19. Размер выплат за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан и их перечень приведен в Решении Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

20. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

21. Порядок расчета выплат за стаж работы по профилю, размеры надбавок, а также Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведены в Решении Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

22. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются (изменяются) со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

23. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным Положением о премиальных, единовременных поощрительных и других выплатах и надбавках работникам МБУДО «ДМШ №3» и коллективным договором Учреждения.

24. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы также определяются Положением о премиальных, единовременных поощрительных и других выплатах и надбавках работникам МБУДО «ДМШ №3» и коллективным договором Учреждения.

25. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам образования Учреждения, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за

исключением работников, занимающих должности преподавателей).

26. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников при выполнении Плана мероприятий («дорожной карты»), утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», и Плана мероприятий («дорожной карты»), утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013 – 2018 годы». Порядок их установления определяется Положением о премиальных, единовременных поощрительных и других выплатах и надбавках работникам МБУДО «ДМШ №3».

27. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам отрасли «Образование» как по основному месту работы и основной должности, так и совместителям (за исключением работников, замещающих должности концертмейстеров, педагогов-организаторов, методиста на условиях внешнего совместительства) по результатам труда за определенный период времени.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам отрасли «Культура» по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

28. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения и условия осуществления выплат могут определяться ежегодно на основании задач, поставленных перед Учреждением.

29. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением об установлении выплат за качество выполняемых работ работникам МБУДО «ДМШ №3».

30. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников:

- преподаватель – 60 баллов;
- методист – 55 баллов;
- концертмейстер – 50 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- библиотекарь – 40 баллов;
- звукооператор – 40 баллов.

31. В Учреждении формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 15 процентов от совокупности должностных окладов сотрудников отрасли «Образование», «Культура» (без учета внешних совместителей, за исключением работников, занимающих должности преподавателей).

32. Педагогическим работникам-молодым специалистам в Учреждении устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка, размер и условия установления которой регламентируются законодательством Республики Татарстан.

VII. Выплаты компенсационного характера

33. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся выплаты за работу в ночное время. Ночное время включает период с 22.00 до 06.00 часов.

34. Размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов от должностного

оклада.

35. Выплаты работникам за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время.

36. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

37. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

38. Педагогическим работникам Учреждения по основному месту работы производится выплата-компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере ста рублей. Данная выплата устанавливается пропорционально нагрузке, но не более чем на одну ставку.

VIII. Порядок определения заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

39. Заработная плата руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в соответствии с группой по оплате труда, которая определяется в зависимости от количества обучающихся.

41. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера в Учреждении устанавливаются в размере 80 процентов от размера базового должностного оклада руководителя.

42. Учредитель Учреждения может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Данные выплаты устанавливаются распорядительным актом учредителя.

43. Руководитель Учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются ежеквартально. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается в размере 70 процентов от базовой выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Условия оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, специалистов и служащих

45. Оплата труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, специалистов и служащих (далее – работники) осуществляется в соответствии с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

46. Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

47. Базовые оклады работников, порядок формирования должностных окладов работников определяются решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

48. Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

49. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

51. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
выплаты за наличие государственных наград;
выплаты за стаж работы по должности;
премиальные и иные поощрительные выплаты.

52. Выплаты за наличие государственных наград, а также перечень государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, установлены решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

53. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

54. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности). Размеры выплат, а также Перечень должностей (профессий), время работы по которым засчитывается в стаж работы по должности (специальности) определены решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

55. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

56. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременно в связи с

юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям, установленным Положением о премиальных, единовременных поощрительных и других выплатах и надбавках работникам МБУДО «ДМШ №3» и коллективным договором Учреждения.

57. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются Положением о премиальных, единовременных поощрительных и других выплатах и надбавках работникам МБУДО «ДМШ №3» и коллективным договором.

58. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет 2 процента фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

59. К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся выплаты за работу в ночное время.

60. Выплаты компенсационного характера работникам за работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

61. Расчет выплат компенсационного характера производится в соответствии с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 N 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

62. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) устанавливаются за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов от должностного оклада.

63. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

64. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

65. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Х. Условия предоставления, порядок и сроки выплаты заработной платы

66. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

67. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

68. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится путем перечисления на индивидуальные банковские картсчета ПАО «Сбербанк» не реже, чем каждые полмесяца: аванс не позднее 25 числа текущего месяца, окончательный расчет текущей заработной платы – не позднее 10 числа следующего за расчетным периодом месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

69. При выплате окончательного расчета текущей заработной платы руководитель Учреждения в письменной форме через расчетный листок (Форма прилагается) извещает работников Учреждения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

70. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, -50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

71. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

72. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Средний заработок рассчитывается в соответствии с действующим законодательством. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Основной отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам (преподавателям, концертмейстерам, методисту, педагогам-организаторам), в том числе директору и заместителям директора по учебно-воспитательной работе; и 28 календарных дней – остальным работникам Учреждения.

73. В Учреждении в соответствии с Коллективным договором могут предоставляться дополнительные отпуска, в том числе при отсутствии в течение учебного года больничных листов – 3 календарных дня к отпуску, за работу в условиях ненормированного рабочего дня – 12 календарных дней.

74. Работодатель назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

75. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленной величины минимального размера оплаты труда (далее по тексту - МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

Доведение заработной платы работникам до уровня не ниже установленной величины МРОТ осуществляется в соответствии с законодательными нормативными актами Республики Татарстан и Российской Федерации.

76. Общий контроль в Учреждении за исчислением заработной платы работникам осуществляет руководитель; непосредственно ответственность за организацию начисления заработной платы работникам несет главный бухгалтер.

77. Источником оплаты труда и премирования работников является фонд оплаты труда. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом

финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

XI. Заключительные положения

78. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, заключивших с Учреждением трудовой договор.

79. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом руководителя Учреждения.

80. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием работников и принимаются на его заседании.