

ОДОБРЕНО  
на заседании Общего собрания  
работников  
протокол от 29.12.2016 № 1

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом ГБПОУ г. Москвы  
"МГХУ имени Л.М.Лавровского"  
от 29.03.2017 № 05-1/17

## **Положение об оплате труда работников ГБПОУ г. Москвы "МГХУ имени Л.М.Лавровского"**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного Училища среднего профессионального образования (колледж) города Москвы «Московское государственное хореографическое училище имени Л.М.Лавровского» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного Училища среднего профессионального образования (колледж) города Москвы «Московское государственное хореографическое училище имени Л.М. Лавровского» (далее - Училище).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом Училища, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Училища разработана с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- Профессиональных стандартов;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников;
- Нормативных актов Департамента культуры города Москвы по

вопросам оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Училища, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

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

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника Училища включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда работников Училища осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

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

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.12. Используемые термины и сокращения:

**Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

**Ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**Выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

**Выплаты стимулирующего характера** - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

#### **2.1.1. Система оплаты труда работников включает:**

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- оклады работников по профессиям рабочих определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;

- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей Училища, их заместителей, главных бухгалтеров;

- условия оплаты труда отдельных категорий работников;

- единовременные выплаты социальной поддержки.

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

**2.1.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры**

окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

2.1.4. 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, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.1.5. Для работников Училища, занимающих должности работников образования, руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются размеры должностных окладов согласно приложению № 1 настоящего положения.

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

2.1.6. Для работников Училища, 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>
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16700
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17250

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17800
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18400
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	19000
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	19550
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20700

## 2.2. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

2.2.1. Для педагогических работников образовательных учреждений 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 Российской Федерации от 22.12.2014 №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»

Сумма должностного оклада по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы часов педагогической работы.

## 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Училище применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Училища в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Училища, 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 Училища.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.3.1. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий** (должностей) устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных работ по другой профессии (должности).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей) производится в рабочее время за счёт уплотнения основной деятельности в течение рабочего дня. Выполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимое по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени.

**3.3.2. Выплата компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ** устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема обязанностей по той же профессии (должности).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**3.3.3. Выплата компенсационного характера за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы отсутствующего работника.

Форма организации работ, дающая право на данный вид выплаты, допускается с согласия работника Училища в течение установленной законодательством продолжительности рабочей недели, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ.

Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося

в командировке, в отпуске либо отсутствующего по болезни.

Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками Училища и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего сотрудника.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если замещение отсутствующего работника Училища входит в круг должностных обязанностей замещающего работника, он не имеет права на получение выплаты.

3.3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы).

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

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

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

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.2. В Училище устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премии по итогам оценки работы за месяц, квартал, год;
- единовременные премии;
- персональные надбавки.

4.3. Для установления работникам премий по итогам оценки работы за месяц, квартал, год устанавливаются следующие критерии, позволяющие оценить эффективность деятельности работников Училища:

- строгое соблюдение устава образовательного Училища, правил внутреннего распорядка;
- отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, мер по охране труда и здоровья;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя Училища и вышестоящих органов;
- высокое качество выполняемой работы;
- профессиональное мастерство;

- творческие и производственные достижения;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- напряженность труда;
- добросовестное отношение к работе;
- высокий профессионализм в выполняемой работе;
- срочность выполняемой работы;
- работа без больничных листов;
- стаж работы в Училище;
- сложность работы;
- отсутствие аварийных ситуаций, поломок, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством;
- успешность учебной работы - динамика учебных достижений учащихся в т.ч. участие в различных конкурсах, личная организация и проведение мероприятия, личное присутствие на мероприятии за пределами Училища и сопровождение учащихся в соответствии с приказом, проведение открытого урока, концерта, мастер-класса, научно-практических конференций и др., мероприятия по общеобразовательному циклу, победы (номинации) в профессиональных конкурсах, выступление с докладами, методическими сообщениями;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся;
- отсутствие жалоб со стороны учащихся Училища;
- результативность коммуникативной деятельности преподавателя (степень готовности преподавателя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта, уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями);
- участие в методической работе и инновационной деятельности Училища (учебно-методические разработки, пособия, сборники и др.);
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг (использование новых педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью);
- внеклассная работа с обучающимися (проведение экскурсий, посещение музеев, выставок, концертов и др.);
- обеспечение работы кабинетов (ответственность за ОТ и ПБ, художественное оформление, образцовое содержание);
- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;
- наличие призовых мест в конкурсах и фестивалях;
- участие в работе жюри творческих мероприятий различного уровня;
- качественное музыкальное сопровождение образовательного



процесса. Разнообразие музыкального репертуара;

- оказание помощи преподавателю по подбору музыки к отдельным элементам движений с учетом индивидуальных физических данных учащихся;

- внесение предложений по вопросам музыкального оформления урока с учетом традиций интерпретации произведений разных эпох, стилей и жанров;

- участие в работе по обновлению и пополнению нотного материала;

- участие в создании и обновлении УМК к программам (полнота музыкального репертуара, систематизация по годам обучения, пополнение и обновление фонотеки и др.);

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Училища;

- участие в зачете, просмотре, экзамене в нерабочее время;

- качественное выполнение показателей, установленных

Государственным заданием;

- индивидуальная деловая активность и результативность деятельности;

- своевременное и качественное предоставление отчетности (сдача учетно-отчетной документации);

- оперативное и результативное выполнение поручений директора;

- своевременное предоставление требуемой информации;

- участие в разработке и актуализации сайта Училища в информационно-телекоммуникационной сети интернет (подготовка материалов для размещения на сайте училища);

- участие во внеучебной деятельности Училища (мероприятия по ОТ и ТБ, обеспечения ПБ, ГО и антитеррористическая безопасность, предупреждение и ликвидация ЧС);

- участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Училища;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение норм по охране труда, соблюдение требований пожарной безопасности и др.;

- участие в организации и проведении общеучилищных мероприятий;

- выполнение работ, не связанных с основными обязанностями;

- работа во внеурочное время;

- участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и повышению квалификации;

- другие критерии позволяющие оценить эффективность деятельности работников Училища, приводящие к улучшению Уставной деятельности Училища.

4.4. Единовременные премии устанавливаются к юбилейным датам Училища и работника, за многолетний и эффективный труд, за

выполнение особо важных и ответственных поручений, за номинацию на профессиональную премию и иные премии, и другие основания носящие разовый характер.

4.5. Для установления персональных надбавок к окладам за месяц, квартал, год работникам устанавливаются следующие показатели эффективности:

4.5.1. Общие показатели:

- своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности (аттестация работников, выполнение норм по охране труда и здоровья работников, аттестация рабочих мест по условиям труда, соблюдение требований пожарной безопасности в Училище и т.д.);

- соблюдение сроков финансовой дисциплины;

- соблюдение сроков статистической и иной отчетности;

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- участие в разработке и актуализации сайта Училища в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

- участие в методической работе и инновационной деятельности Училища;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг;

- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

4.5.2. Индивидуальные (специфические) показатели:

- за наличие почетного звания, в % от должностного оклада в соответствии с установленной категорией работника за норму часов в месяц.

<p>За наличие почетного звания народный артист СССР, народный артист России, заслуженный деятель искусств, заслуженный артист Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации, иные почетные звания соответствующего уровня, а также лауреаты премий города Москвы в области образования при условии их соответствия профилю Училища</p>	<p>Работники, награжденные отраслевыми нагрудными знаками - отличник народного просвещения, почетный работник общего образования Российской Федерации, почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, знаками отличия – за достижения в культуре, за отличные успехи в образовании и иными нагрудными знаками за заслуги в области образования</p>	<p>За наличие почетных званий города Москвы, ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде, звания лауреата премии города Москвы</p>
50%	30%	10%

- за классное руководство – 20% от должностного оклада в соответствии с установленной категорией работника за норму часов в месяц;

- за заведование предметными и цикловыми комиссиями – 15% от должностного оклада в соответствии с установленной категорией работника за норму часов в месяц;

- за заведование кабинетом – 10% от должностного оклада в соответствии с установленной категорией работника за норму часов в месяц;

- за проверку тетрадей и письменных работ по предметам: география, химия, физика, информатика, история, биология, а также интегрированным курсам на базе указанных предметов – 10 % от часовой ставки должностного оклада в соответствии с установленной категорией работника за норму часов в месяц с учётом объёма учебной нагрузки;

- за проверку тетрадей и письменных работ по предметам: русский язык, литература, математика, иностранный язык, а также интегрированным курсам на базе указанных предметов – 20 % от часовой ставки должностного оклада в соответствии с установленной категорией работника за норму часов в месяц с учётом объёма учебной нагрузки;

- участие в крупных проектах (Всероссийского, Международного уровня);

- обслуживание компьютерных и других электронных средств обучения;

- работа с особым контингентом (младшим классом/группой и/или выпускным классом/группой, со сложным контингентом, индивидуальные

занятия);

- участие педагогов в концертной и иной деятельности;
- обеспечение сохранности библиотечного фонда, своевременное его обновление;
- применение в работе системы наставничества.

4.6. Перечень общих и индивидуальных (специфических) показателей, а также критерии оценки их достижения могут дополняться и детализироваться на уровне локальных нормативных актов Училища.

4.7. Из показателей эффективности деятельности работников для установления персональных надбавок, могут отбираться показатели, мониторинг которых целесообразно осуществлять ежемесячно и/или ежеквартально с целью оценки эффективности деятельности работников в течение года и утверждаются и применяются в качестве показателей эффективности деятельности работников для установления премий по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.8. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Училища. Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности Училища.

Персональные надбавки, установленные с учётом индивидуальных (специфических) показателей должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя Училища в пределах субсидий на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда работников Училища (с учётом фонда экономии), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Училища, главных специалистов, педагогических работников и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Училища;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Училища, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Училища.

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

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Училища, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Училища определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в

том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Училища.

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

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

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

5.6. Основания и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру Училища определяются в соответствии с настоящим Положением.

5.7. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.8. Размер стимулирующих выплат заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается решением и оформляется приказом руководителя Училища в абсолютных размерах по итогам работы за месяц, квартал, год с учётом критерий, позволяющих оценить эффективность их деятельности.

5.9. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в пределах фонда оплаты труда Училища и максимальными размерами не ограничиваются.

## **6. Единовременные выплаты социальной поддержки**

6.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

6.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Училища.

6.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым заболеванием работника Училища;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг. Работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение руководителю Училища. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические

расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти предоставляются на рассмотрение руководителю Училища;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Училища;

6.4. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Училища.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (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.

7.2. При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников Учреждений применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Училищах на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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

7.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Училища включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. 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.