

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Профсоюзной организации
И.В.Цыганок

«01» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2"
А.П.Демченко

«01» апреля 2023 г.

Принято:

решением педагогического
совета школы

протокол № 37/2 от 01.04. 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
"ЛУГАНСКОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ – МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 2"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ "ЛУГАНСКОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 2" (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики» и Коллективного договора ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" с целью определения единых подходов к оплате труда работников ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" (далее – учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

1.2. Под оплатой труда понимается система оплаты труда, установленная коллективным договором, локальным нормативным актом ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Луганской Народной Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением об оплате труда и премировании работникам ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2".

1.3. В ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" создана тарифная система оплаты труда, которая включает в себя Тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение

трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

1.4. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2".

1.5. Штатное расписание ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" утверждается директором этого учреждения и включает все должности: административно-управленческий персонал; преподавателей, концертмейстеров; административно-хозяйственный персонал; обслуживающий персонал.

1.6. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки, иные компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

1.7. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2".

1.8. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из:

- для административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного персонала, административно-обслуживающего персонала - 40-часовой продолжительности рабочей недели;
- для преподавателей - 18-часовой продолжительности рабочей недели;
- для концертмейстеров - 24-часовой продолжительности рабочей недели;
- для совместителей - исходя из 20-часовой рабочей недели или 4-часового рабочего дня.

1.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим Положением об оплате труда и премировании работников ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2".

Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением

Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.12. Работники ГУ ЛНР «ЛУДО – МШ № 2» наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять дополнительные виды работ, которые непосредственно связаны с обеспечением образовательного процесса. Например: руководство методическими объединениями, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам фиксируется в Приказе по учреждению, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

1.13. Заработная плата в ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" состоит из:

- тарифной ставки (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- премий (за высокий трудовой показатель).

1.14. Выплата заработной платы в ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" производится в денежной форме в рублях.

1.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

1.17. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер

удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

1.18. 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. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (с изменениями).

2.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом особенностей условий оплаты труда по отдельным отраслям бюджетной сферы, предусмотренных постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики»

2.4. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10–30 % ниже, чем должностной оклад руководителя учреждения, должностной оклад главного бухгалтера – на 10–30 % ниже, чем должностной оклад его непосредственного руководителя.

2.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются отдельные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и

муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики».

2.6. Руководитель образовательной организаций, заместитель руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять преподавательскую работу в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителя руководителя за осуществление преподавательской работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в соответствии с пунктом 3.2 раздела II.П. постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики».

Объем преподавательской работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется вышестоящим органом и фиксируется в трудовом договоре с руководителем (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем преподавательской работы, который может выполняться заместителем руководителя, определяется руководителем учреждения и фиксируется в трудовом договоре с заместителем руководителя (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

2.8. Руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру может быть установлена выплата стимулирующего характера, премия, размер которой определяется в зависимости от результатов работы учреждения (подразделений учреждения, находящихся в ведении заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению органов исполнительной власти (органов местного самоуправления) Луганской Народной Республики, к ведению которых относится учреждение.

Размер премии руководителю учреждения устанавливается органом исполнительной власти (органом местного самоуправления) Луганской Народной Республики, к ведению которого относится учреждение.

Размер премий заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается локальным нормативным актом.

Размер премий руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливается с учетом того, чтобы не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

2.9. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с особенностями условий оплаты труда, содержащимися в разделе II постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики».

2.10. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться иные виды выплат стимулирующего характера, содержащиеся в разделе VII постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики».

2.11. Оплата труда руководителя учреждения, включая его премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

3. ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

В ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ № 2" устанавливаются следующие виды оплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

3.1. При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

3.2. Работу в выходные дни;

3.3. Работу в ночное время

3.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

3.4.1. Работникам учреждения за работу в методических объединениях школы:

- руководителю методического объединения - 10%;

3.4.2. Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы – до 15%;

3.4.3. Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя) за работу с архивом учреждения - до 10%.

Примечание:

а) доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии).

б) педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.5. Работникам ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ №2" могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.5.1. Доплаты за специфику и сложность работы:

- преподавателям, имеющим группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании) – 15% - руководителю (директору) учреждения, заместителю руководителя (заместителя директора) – 10 %

Примечание:

а) доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии), соответствующего разряда ЕТС.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за специфику и сложность работы рассчитываются от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой.

3.6. Педагогическим работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. За высокие результаты и качество выполняемых работ.

2. Надбавка за выслугу лет.

3. Надбавка за наличие квалификационной категории.

4. Надбавка за наличие педагогического звания.

5. Надбавка за престижность педагогического труда.

6. Надбавка за наличие почётного звания.

7. Надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников.

8. Надбавка за интенсивность работы.
9. Доплата за выполнение особо важных заданий.
10. Надбавка за специфику работы.
11. Выплата помощи на оздоровление.
12. Премии (премии по итогам работы за месяц, квартал, календарный либо учебный год при присвоении почётного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность).

3.6.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте и Коллективном договоре учреждения.

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и о ее размерах принимается в соответствии с порядком, утверждённым локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ может устанавливаться на определенный период в пределах одного календарного либо учебного года.

3.6.2. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам ГУ ЛНР "ЛУДО – МШ №2" в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера производится с начала месяца, который наступает за месяцем работы, в котором возникло такое право.

Категории работников, которым устанавливается надбавка за выслугу лет, а также условия осуществления данной выплаты по отраслям бюджетной сферы определяются в разделе II постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 года № 36/23 «Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики». При установлении надбавки за выслугу лет работникам в стаж работы, дающей право на установление данной надбавки, включается период прохождения военной службы по мобилизации.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, работникам в зависимости от продолжительности педагогической работы.

Продолжительность педагогической работы определяется учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих отработанный период. Порядок определения стажа педагогической работы в целях установления надбавки утверждается Министерством образования и науки Луганской Народной Республики.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится с начала следующего месяца после месяца, в котором возникло право на установление (увеличение) размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

3.6.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 10 %;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 %.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа Министерства образования и науки Луганской Народной Республики).

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

3.6.4. Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- преподаватель-методист – 15%

- старший преподаватель – 10%

3.6.5. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 10 % должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

3.6.6. Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания в пределах фонда оплаты труда в размере:

- Руководитель (руководители) объединения, коллектива на период действия званий

- «Образцовый детский коллектив» - до 20%

- «Народный детский коллектив» - до 30%

3.6.7. В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 % от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, являющиеся выпускниками образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения, в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Надбавка устанавливается по основной должности.

Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических или научных работников.

3.6.8. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть установлена надбавка за интенсивность работы в размере до 50% должностного оклада.

Критерии определения размера надбавки за интенсивность работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников Учреждения.

3.6.9. Доплата за выполнение особо важных и срочных заданий производится при выполнении задания в полном объёме в пределах срока, установленного при выдаче задания работнику, в пределах средств на оплату труда и устанавливается в размере:

- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих до 20 % должностного оклада;

- работникам общепрофессиональных должностей – до 50% должностного оклада.

3.6.10. Надбавка за специфику работы устанавливается в пределах средств на оплату труда.

3.6.11. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления

ежегодного отпуска в размере до 100 % должностного оклада (ставки заработной платы).

3.6.12. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и выплачивается работникам школы по личному заявлению работника.

3.6.12.1. Материальная помощь предоставляется при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

Материальная помощь может быть следующих видов:

Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, которая предоставляется в размере одного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работнику школы при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в том числе части ежегодного основного оплачиваемого, один раз в календарном году.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска не предоставляется:

- педагогическим работникам школы;
- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

3.6.12.2. Материальная помощь при возникновении у работника особых обстоятельств. Размер данной помощи определяется руководителем школы в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей школы, в связи с:

- лечением работника;
- смертью члена семьи работника;
- смертью самого работника;
- бракосочетанием работника,
- рождением ребенка;
- иными особыми обстоятельствами.

Для получения данной помощи работник должен предоставить документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств.

3.6.12.3. Материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов в размере до одного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

3.6.12.4. Работникам учреждения может быть оказана иная материальная помощь. Условия и размер предоставления материальной помощи определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах школы.

3.6.12.5. Решение об установлении надбавок, доплат, премий, о предоставлении материальной помощи принимается:

- руководителю школы –Администрацией городского округа муниципальное образование городской округ город Луганск Луганской Народной Республики

-работникам школы – руководителем школы в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

3.6.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) по основной работе и трудового договора по совместительству.

3.6.14. Премии (премии по итогам работы за месяц, квартал, календарный либо учебный год при присвоении почётного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность) устанавливаются в процентном отношении к окладу(должностному окладу, ставке заработной платы) или абсолютных размерах.

Премия размером не ограничивается , премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Размеры премии работников определяются руководителем учреждения.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу. Премии по итогам работы за месяц , квартал , календарный либо учебный год выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учётом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются школой самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения профсоюзной организации .

При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости школы;
- обеспечение комплексной безопасности школы;
- удовлетворенность получателей муниципальных услуг;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности школы;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Средства, поступающие бюджетным Учреждениям от приносящей доход деятельности, могут направляться на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом школы с учетом мнения профсоюзной организации.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей

доход деятельности, разрабатывается школой самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения профсоюзной организации.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя школы в соответствии с положением о премировании работников школы и настоящим Положением.

Руководителю школы, его заместителю, главному бухгалтеру может быть установлена премия, размер которой определяется в зависимости от результатов работы школы (подразделений школы, находящихся в ведении заместителей руководителя, главного бухгалтера).

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

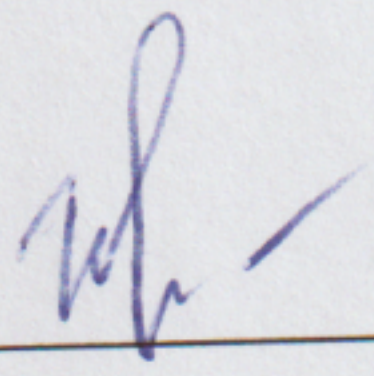
4.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

5.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

5.2. В Положение могут вноситься изменения, дополнения и т.п., связанные с изменением законодательства Российской Федерации, Луганской Народной Республики, касающиеся оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, которые принимаются Решением общего собрания трудового коллектива либо педагогического совета по согласованию с профсоюзным комитетом школы и утверждаются директором школы.

Согласовано:

Председатель Профсоюзной организации  Цыганок И.В.