

«Согласованно»  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ А.В. Шлемов  
протокол № 4 от 21.10.2014

«Утверждаю»  
Директор МБОУДОД  
«Сампурский ДЮЦ»

\_\_\_\_\_ Н.В. Ветрова  
приказ № 57 от 21.10.2014

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сампурский детско-юношеский центр»**

#### **I. Общие положения.**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сампурский детско-юношеский центр» (далее - Положение), разработано в соответствии постановлением Администрации Сампурского района от 01.07.2014 №368 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», решением Сампурского районного Совета народных депутатов от 04.08.2009 №148 «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Сампурского района» (в редакции от 26.06.2014г. № 49) и на основании постановления главы Сампурского района от 07.08.2009 №522 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сампурского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сампурский детско-юношеский центр» (далее - учреждение), в целях обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, без ограничения ее максимальным размером.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области,

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

временной нетрудоспособностью;

предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, ученических отпусков;

иными случаями сохранения среднего заработка в соответствии с законодательством;

отпусками без сохранения заработной платы;

работой в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели;

работой по гибкому графику, на условиях внутреннего или внешнего совместительства, на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки и другие);

нахождением в простое;

допущением прогула, выплатой премии не в максимальном размере, определенном в настоящем Положении (депремирование), не выплатой премии и иными обстоятельствами доплата до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не производится.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств районного бюджета.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

1.8. Оплата труда работников учреждения осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в соответствии с установленным настоящим Положением размерами оплаты труда, с особенностями для

профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.9. На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором, и ограничений по продолжительности рабочего времени, установленной для работников, работающих на условиях совместительства.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

1.10. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения по дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.11. Режим труда и отдыха для работников учреждения устанавливается правилами внутреннего распорядка учреждения.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.12. Количество часов, отработанных работником учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период (месяц) по табелю учета рабочего времени, как разница между фактическим отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, - как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленного для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц).

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы

продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц, не включается время нахождения работника в отпуске, при временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.13. Время простоя, определенного статьей 722 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.14. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 3 календарных месяца, предшествующий месяцу свершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.15. Сроки выплаты заработной платы в учреждении:

20 числа каждого месяца – выплата аванса за частично отработанное время в расчетном периоде (месяце) (не более 40 процентов от ежемесячного заработка без учета премии);

5 числа каждого месяца – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

1.17. 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 должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.18. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## **II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

2.2. В соответствии с постановлением главы района от 01.07.2014 года №368 установлены следующие размеры базовых окладов, должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2998 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5039 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.)

2.2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения, соответствие по профессиональным квалификационным группам (ПГК) и квалификационным уровням по занимаемой должности приведены в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением главы района.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в следующем размере:

3.1.1. по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 0,1;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

2 квалификационный уровень - 0,20;

3 квалификационный уровень - 0,30.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе первого, второго и третьего уровней.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению главы района от 07 августа 2009 года №522 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сампурского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе первого, второго и третьего уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»: методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие

профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго и третьего уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала (методист, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования) за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента работникам, прошедшим аттестацию до 01.01.2011г., устанавливается в следующих размерах:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Работникам, прошедшим аттестацию до 01.01.2011г. за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам образовательных учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливается повышающий коэффициент:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Размер повышающего коэффициента работникам, прошедшим аттестацию после 01.01.2011г., устанавливается в следующих размерах:

0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

3.4. Для работников учреждения повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности - повышающий коэффициент 0,25;

3.5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.6. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, и производится в пределах фонда оплаты труда.

На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, установление и выплата повышающих коэффициентов производится в процентах пропорционально отработанным часам, в пределах фонда оплаты труда.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму, заведование учебными кабинетами (спортивным, борцовским и тренажерными залами) – 10%, руководство методическими объединениями – 20%, установка компьютерных программ – 10%, ведение сайта учреждения – 20%, регистрация и отправка электронной почты – 20%, за увеличение объема земельной площади и убираемой территории рабочем – 50%, другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата устанавливается сроком на 1 год, но в этот период может быть отменена в связи с ухудшением в работе. При этом уменьшение размера выплаты или ее отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления в период ее действия выплачивается ежемесячно и не учитывается при установлении и начислении иных доплат и выплат.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов оклада, ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными

условиями труда, т.е. без учета повышенного коэффициента по типу (виду) учреждения образования, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда);

4.2.2. За сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце 1 настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по должности, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые 2 часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (месяц) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по должности, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

4.2.3. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни (1,2,3,4,5 и 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1 и 9 мая; 12 июня и 4 ноября), в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной ставки заработной платы без учета повышающего коэффициента по типу учреждения, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением, за каждый нерабочий праздничный день.

Дополнительное вознаграждение не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника)

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных на основании табеля учета рабочего времени.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты.**

5.1. Для работников учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются приказом руководителя учреждения, исходя из результативности работы работника в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются приказом руководителя учреждения, исходя из результативности работы работника в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка устанавливается сроком на 1 год (месяц), но в этот период может быть отменена в связи с ухудшением результативности в работе. При этом уменьшение размера надбавки или ее отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления в период ее действия выплачивается ежемесячно и не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Интенсивность и высокая результативность выполняемых работ оцениваются по следующим критериям:

Педагогическим работникам за:

- сохранение контингента обучающихся – до 25%
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ – до 20%
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий – до 5%
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, выставки, соревнования, фестивали и др.) – до 70%
- специфику образовательных программ – до 30%
- досрочное выполнение работ – до 10%

для обслуживающего персонала за:

- качество выполняемой работы – до 50%
- эффективность – до 50%
- участие в подготовительных и организационных работах при проведении конференций, выставок, конкурсов, турниров и соревнований – до 100%
- сохранность оборудования – до 40%

- досрочное выполнение работ – до 20%

5.3. Надбавки за качества выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения, исходя из результативности работы работника в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты надбавки за качества выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения, исходя из результативности работы работника в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка устанавливается сроком на 1 год (месяц), но в этот период может быть отменена в связи с ухудшением результативности в работе. При этом уменьшение размера надбавки или ее отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления в период ее действия выплачивается ежемесячно и не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Качества выполняемых работ оцениваются по следующим критериям:

- участие работников в реализации программы развития МБОУДОД «Сампурский ДЮЦ» – до 50%
- участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения – до 50%
- участие работника в исследовательской деятельности – до 30%
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе – до 5%
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 50%
- подготовка призеров соревнований, выставок, конкурсов – до 50% муниципального уровня, - до 100% областного, - до 150% регионального и Всероссийского.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется настоящим Положением.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
- время работы в другом образовательном учреждении
- (общий педагогический стаж);
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы (общий педагогический стаж)	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5

Стаж непрерывной работы (общий педагогический стаж)	Размеры выплаты (%)
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	25

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении определяется учреждением самостоятельно и закрепляется приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

На работников, работающих на условиях внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты надбавки за стаж непрерывной работы производится в процентах пропорционально отработанным часам, в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы. Приказ об установлении надбавки объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, подтверждается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы

(службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

При расторжении трудового договора выплата надбавки, установленная для работника, прекращается.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Выплата премий работнику учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

- подготовка здания МБОУДОД «Сампурский ДЮЦ» к учебному году – до 50%
- устранении последствий аварий – до 20%
- проведение открытых занятий, мероприятий – до 50%;
- призерам конкурсов «Сердце отдаю детям» муниципального уровня – 20%, областного уровня – 50%;
- подготовка победителей конкурсов, фестивалей получивших президентский грант – до 100%
- подготовка спортсменов получивших звание мастер спорта, кандидат в

мастера спорта – до 100%

- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников – до 15%

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премии начисляются на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплат за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечения функций, возложенных на учреждение.

При определении размера премии основаниями для его понижения относительно установленного максимального ее размера являются:

- ✓ не исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, установленных приказом руководителя учреждения;
- ✓ не соблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- ✓ недостаточной уровень исполнительской дисциплины;
- ✓ частичное не исполнение плана работы МБОУДОД «Сампурский ДЮЦ»;
- ✓ частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);
- ✓ низкая результативность работы;
- ✓ недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику учреждения, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего распорядка МБОУДОД «Сампурский ДЮЦ» работники, которые в течении учетного периода не исполняли должным образом свои должностные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения, не участвовали в совместной деятельности работников учреждения в усовершенствовании, модернизации и оптимизации исполнения муниципальных образовательных услуг.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция учреждения.

Для выплаты единовременной выплаты необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Выплаты премий работникам учреждения предусмотренных настоящим разделом, осуществляется за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, установленных приказом

руководителя учреждения, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждением на соответствующий год.

5.8. При премировании по итогам работы в учреждении (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции – до 50%
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – до 30%
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий – до 50%
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – до 25%
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 25%
- участие в инновационной деятельности, печатание статей в журналах и газетах, выступление на конференциях и семинарах – до 50%
- представление собственного педагогического опыта (в форме мастер-классов, презентаций, публикаций, в том числе в сети Интернет) – до 50%
- регулярное использование здоровьесберегающих технологий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся – до 50%
- высокая организация проведения внеучебных мероприятий с обучающимися и их родителями – 80%
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – 80%
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, подготовка призеров муниципального уровня – до 30%, областного – до 50%, регионального и Всероссийского – до 100%
- за командирование в другие регионы с командой, коллективом для участия в соревнованиях, конкурсах и фестивалях – 50 %
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – до 20%
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников – до 10%

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

Датой установления и начала выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера, определенных в настоящем разделе, является одна из следующих ситуаций:

- дата, указанная в приказе руководителя муниципального образовательного учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера, - в случае возложения исполнения трудовой функции впервые (повторно);

- дата начала фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке, в случае, если работник приступил к исполнению трудовой функции с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе руководителя учреждения, в трудовом договоре работника.

Датой прекращения начисления и выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

- дата окончания трудовых отношений;
- дата, указанная в приказе руководителя учреждения, о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи со снижением интенсивности труда;
- дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в приказе руководителя учреждения и трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

## **VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Единовременное денежное вознаграждение работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии».

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого согласно письменному заявлению работника

об оказании ему материальной помощи. Размер материальной помощи не может превышать оклада (ставки) заработной платы, установленного (установленной) в приложении к настоящему Положению.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением главы района.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается главой района, в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением, количества структурных подразделений, целевых показателей эффективности работы учреждения, и определяется нормативным актом администрации района, а также трудовым договором с руководителем учреждения.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 8157 рублей.

7.3.1. Руководителю учреждению устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- квалификационную категорию:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории, владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10;  
руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15;

- наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

- почетное звание:  
«заслуженный» 0,20;  
«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;
- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.4. настоящего Положения;
- масштабность управления:  
за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;  
за каждого работника списочного состава 0,0005;  
за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5;
  - типовые программы – 0,4;
  - экспериментальные программы – 0,3;
  - модифицированные (адаптированные) программы – 0,4;
  - авторские программы – 0,4.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен решением работодателя при нарушении Федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

7.3.2. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются к должностному окладу, определяемым с учетом персональных повышающих коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителя устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности заместителя руководителя и составляет - 6933 рубля 45 коп.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.3.1. для руководителя учреждения, распространяются на заместителя руководителя учреждения.

7.4.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской

Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.4.2. Выплаты стимулирующего характера:  
за интенсивность и высокие результаты работы;  
за стаж непрерывной работы;  
премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);  
премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации района от 05.12.2013 № 736 «Об утверждении перечней критериев оценки показателей эффективности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Сампурского района и их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сампурский детско-юношеский центр» – 58 баллов, стоимость 1 балла – 146 рублей;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с пунктам 5.4. настоящего Положения.

Руководителю приказом (распоряжением) работодателя устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителя устанавливаются к должностным окладам.

7.4.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитывается следующее:

- высокий уровень организации и проведения различных мероприятий до 50%
- динамика развития материального обеспечения учреждения до 30%
- динамика развития внебюджетной деятельности до 30%
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ до 20%
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, за результативность участия обучающихся в соревнованиях, турнирах, выставках, конкурсах, фестивалях и др. до 50%
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами до 15%
- социально-психологический климат в учреждении до 15%

7.4.4. Выплата стимулирующего характера заместителя руководителя учреждения осуществляется в соответствии с пунктами 5.2. – 5.3. настоящего Положения.

7.5. Обязательные выплаты социального характера -

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может быть более величины должностного оклада, установленного настоящим Положением.

### **VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333

Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год преподавателям учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.4. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 4-6 лет. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно -эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

8.5. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.8. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников отдела образования администрации района, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год; Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сампурский детско-юношеский центр» от 21.10.2014 г. № 57

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МБОУДОД «САМПУРСКИЙ ДЮЦ» ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
<b><i>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</i></b>					
<b><i>1</i></b>		<b><i>1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i></b>			
	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих), уборщик производственных и служебных помещений.	2998,00	0,10	<b>3297,80</b>
<b><i>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</i></b>					
<b><i>2</i></b>		<b><i>2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»</i></b>			
	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих)	3426,00	-	<b>3426,00</b>
<b><i>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</i></b>					
<b><i>3</i></b>		<b><i>3.1. ПКГ должностей педагогических работников</i></b>			
	2	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	5039,00	0,20	<b>6046,80</b>
	3	Методист	5039,00	0,30	<b>6550,70</b>