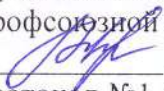
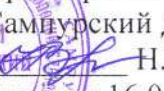


«Согласованно»
Председатель первичной
профсоюзной организации
 А.В. Шлемов
протокол №1 от 15.01.2018



«Утверждено»
Директор МБОУДО
«Сампурский ДЮЦ»
 Н.В. Ветровой
приказ от 16.01.2018 № 3

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

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сампурский детско-юношеский центр» (далее – Положение, учреждения) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

решением Сампурского районного Совета народных депутатов от 28.04.2016 № 186 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района»;

постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района» (далее – постановление от 26.08.2016 № 321);

постановлением Администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей»;

постановлением Администрации района от 15.01.2018 № 6 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;

постановлением Администрации района от 15.01.2018 № 7 «О Внесении изменений в постановление Администрации района от 15.08.2016 №311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей»

рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждений.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договором, соглашениям, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом;

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. 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 работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, районного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 %.

1.11. Перечень должностей административно – управленческого, основного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения.

1.12. Оплата труда работников учреждений 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).

1.13. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам учреждений являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения о 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; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.14. 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.

1.15. Количество часов, отработанных работником учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период 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.

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.

1.16. Время простоя, определенного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.17. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу совершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре либо в локальном нормативном акте учреждения могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

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

1.20. 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.

1.21. 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.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

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 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29

мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района»:

по ПКГ первого уровня – 3118 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 5137 рублей; для ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня – 5237 рублей (в минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, устанавливаемых для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

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

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

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.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ первого уровня - 0,1;

по ПКГ третьего уровня:

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,40;

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам первого, третьего уровней.

Оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,30 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,45.

Основание для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (выплата исчисляется без учета повышенного коэффициента по типу (виду) учреждения, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат и надбавок, установленных в настоящем Положении).

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, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

за 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%, администратор Центра тестирования физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО) – 20%, главный судья Центра тестирования ГТО – 15%, судейство ГТО – 10%, за увеличение объема земельной площади и убираемой территории рабочем – 50% и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором. Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - 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), повышенную ставку 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 два 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.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

4.5. 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.

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

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждения установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы основным работникам и на работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сампурский детско-юношеский центр», утвержденных приказом от 30.11.2015 № 73 «Об утверждении перечня критериев оценки показателей эффективности муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сампурский детско-юношеский центр», по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сампурский детско-юношеский центр» согласно должностей составляет:

- методист – 99 баллов, стоимость 1 балла – 130 рублей.
- педагог дополнительного образования – 115 баллов, стоимость 1 балла – 110 рублей.
- тренер-преподаватель – 120 баллов, стоимость 1 балла – 110 рублей.
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 16 баллов, стоимость 1 балла – 365 рублей
- уборщика служебных и производственных помещений – 20 баллов, стоимость 1 балла – 304 рубля.

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.

5.3. 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 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и более | 25 |

5.4. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

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 учреждения.

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

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.

5.5. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы 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.

5.6. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- подготовка здания к учебному году – до 50%
- устранении последствий аварий – до 100%
- проведение открытых занятий, мероприятий – до 50%;
- призерам конкурсов «Сердце отдаю детям» муниципального уровня – 50%, областного уровня – 100%;
- подготовка победителей конкурсов, фестивалей, получивших президентский грант – до 100%;
- подготовка спортсменов, получивших звание мастер спорта, кандидат в мастера спорта – до 100%;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 50;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – до 50;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, подготовка призеров общешкольного уровня – до 50%, муниципального уровня – до 80%, областного – до 100%, регионального и Всероссийского – до 150%;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – до 50;
- участие в инновационной деятельности, печатание статей в журналах и газетах, выступление на конференциях и семинарах – до 100%
- подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований, турниров мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера международных – до 200%, Всероссийских – до 180%, региональных – до 150%, муниципальных – до 120%, общешкольных – до 100%;
- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции – до 50%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – до 30%;
- 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 проведение внеучебных мероприятий с обучающимися, родителями – 80%
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий – до 50%;
- за командирование в другие регионы с командой, коллективом для участия в соревнованиях, конкурсах и фестивалях – 50 %;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ – до 50%;
- Проведение занятий высокого качества – до 50 %;
- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся

(тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) – до 50%;

- Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – до 50%;
- Образцовое содержание кабинета, борцовского зала, спортивного зала, тренажерного зала – до 100%;
- Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) – до 100%;
- Сохранение контингента учащихся в группах - 70%;
- Проведение генеральных уборок – до 50%;
- Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений – до 100%;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 50%;
- Стирка штор, костюмов и спортивной формы – 100%;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения – до 10%.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяется приказом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечении 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;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- частичное не исполнение плана работы учреждения;
- частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);
- низкая результативность работы;
- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

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

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего распорядка учреждения, работники, которые в течение 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 учреждению на соответствующий год.

Основанием для начисления премий является трудовой договор, приказ руководителя об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. 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 учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера;

- 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.

5.8. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом учреждения, трудовыми договорами.

5.9. 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.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) устанавливается в размере:

- для руководителей – не превышающем пятикратного размера;
- для заместителя руководителя – не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

6.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 8483 рублей.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- *повышающий коэффициент по занимаемой должности за:*

наличие ученой степени кандидата наук - 0,20;

- *наличие почетного звания:*

«заслуженный» - 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения - 0,15;

- *повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.7. Положения;*

- *повышающий коэффициент за масштабность управления:*

за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,0007;

за каждого работника списочного состава - 0,0005;

- *повышающий коэффициент 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.

- *персональный повышающий коэффициент.*

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

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. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя учредителем учреждения, утвержденных постановлением администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сампурский детско-юношеский центр» – 58 баллов, стоимость 1 балла – 152 рубля;

6.9. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 5.3.-5.5. настоящего Положения.

6.10. Руководителю локальным нормативным актом работодателя устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;

- выполнение сложных, особо важных работ - до 200 %.

6.11. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в учреждении руководителям устанавливается к должностным окладам, сформированным с учетом повышающих коэффициентов.

6.12. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в фиксированном размере на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей и составляет – 7341 рубль 30 коп.

6.13. Заместитель руководителя устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные п. 6.5.

6.14. Размер выплат компенсационного характера заместителя руководителя учреждения устанавливается 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.

6.15. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.16. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.17. Размер выплаты за стаж непрерывной работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Положения.

6.18. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.19. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения.

Учебная нагрузка на общевыходные планируется, а на праздничные дни не планируется.

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

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогу ставки заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся 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 педагогом, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников,

который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогам учреждения, для которых данное образовательное 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.

7.4. Часы преподавательской (учебной) работы исчисляется в академических часах и составляет (как правило) 45 минут. При проведении занятий с учащимися до 7 лет, занятий с учащимися 7-10 лет с использованием компьютерной техники продолжительность академического часа может сокращаться до 30 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом 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.

7.5. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», 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.

7.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.7. 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.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Сампурский детско-юношеский центр»
от 16.01.2018 № 03

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МБОУДО «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 заработной платы (рублей в месяц) |
|---|--------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | |
| 1 | | 1.3. Профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 | | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений | 3 118 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | | |
| 2 | | 3.1. Профессионально - квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| | 2 | Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель | 5 237 |
| | 3 | методист | 5 237 |

Прошито, пронумеровано,
скреплено подписью и
печатью листа(ов)
Директор Н.В.Ветрова 2018 г.

