

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
*Лакеева* Н.А. Лакеева  
« 30 » марта 2017 года

УТВЕРЖДАЮ  
приказ директора МБОУ ДО «ИРЦДО  
«Радуга» от 30.03.2017 № 15



И. В. Трухина

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования  
«Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга» (далее – Положение), разработано в соответствии с решением Инжавинского районного Совета народных депутатов от 25.02.2016 №178 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Инжавинского района», постановлением администрации района от 21.11.2016 №715 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского района», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга» (далее – учреждения).

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, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, 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;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором.

1.5. Месячная заработная плата работника, 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 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (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 работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

## **2. Размеры минимальных окладов (минимальных 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 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановлением администрации района от 21.11.2016 г. №715 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского района».

2.2. Установлены минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей,

- по профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5040 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №2 к настоящему Примерному положению.

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 общепрофессиональным должностям служащих (инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

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.

### **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 устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень – 0,20
- 2 квалификационный уровень - до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – до 0,30;

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, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 21.11.2016 г. №715 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (приложение №1 к настоящему Положению).

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 второго, третьего уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала 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:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

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

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

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников учреждения в зависимости от типа (вида) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

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

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типам (видам) муниципального учреждения района, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику 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 работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления**

## **И выплаты**

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

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 1 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет) по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст. 27 ФЗ № 429 «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; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) 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 руководство методическими объединениями 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 локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

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. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. 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 абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, 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.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников учреждения может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 300%;
- выплата за качество выполняемых работ до 300%;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет до 30%;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 200%,
- за выполнение особо важных и ответственных работ до 2500 руб.

5.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом 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.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- выполнение сложных и срочных работ;
- досрочное выполнение работ;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.», постановления администрации района от 03.06.2013 г. № 486 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации в Инжавинском районе Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;



-применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

-сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

-информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

-организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

-досрочное выполнение работ;

-выполнение сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.», постановления администрации района от 03.06.2013 г. № 486 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации в Инжавинском районе Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

-за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

-за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

-за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

-за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за подготовку призеров конкурсов.

- надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

| Вид доплаты  | Размеры доплаты (%) |
|--|---------------------|
| за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»                      | 20                  |
| за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» | 10                  |

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

-время фактической непрерывной работы в учреждении;

- 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 в данном учреждении | Размеры выплат (%) |
|---|--------------------|
| 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                               | 30                 |

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

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.

5.7. В случае если у работника 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.

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

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

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

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

#### 5.10. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат являются следующие случаи:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка и (или) трудовой дисциплины;

- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;

- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.11. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

5.12. 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, его заместителя**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя устанавливается на календарный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностной оклад руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования – 7788 рублей;

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом персональных коэффициентов определяется трудовым договором в

зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

- почетного звания:

«заслуженный» 0,20;

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

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

- масштабность управления:

- за руководство ресурсным образовательным центром;

- за руководство социокультурным комплексом;

- за введение новых федеральных стандартов

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.5. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются 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.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителя устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района: от 23.11.2016.№741 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Инжавинского района», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла устанавливается приказом отдела образования администрации района.

- выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего положения.

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год;

- выполнение срочных и особо важных работ.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностным окладам.

6.7. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада руководителя.

Заместителю руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.8. Размер выплат компенсационного характера заместителю руководителя учреждения за совмещение профессий (должностей) 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.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 300%;

- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении.

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего положения

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 200%,

- за выполнение особо важных и ответственных работ до 2500 руб.

6.10. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;

- 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.

6.11. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

6.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителю руководителя учреждения.

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и их заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающем:

пятикратного размера – для руководителя;

четырёхкратного размера - для заместителя руководителя.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников зависит от сложности и объема выполняемой работы.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах администрации Инжавинского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, а также может по решению администрации района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения. В составе размещаемой на официальном сайте информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителя и его заместителя, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок расчета среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя учреждения, контроля соблюдения установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы, а также порядок размещения указанной информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» устанавливается правовым актом администрации района,

осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений».

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

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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.

Установленные педагогическим работникам оклады в приложении № 2 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 устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном 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 образовательном 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.

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

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год преподавателям образовательного 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, обучающихся 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.

7.5. 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. При этом количеству часов установленной урочной работы (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 либо локальным актом образовательного 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 образовательного учреждения.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, 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.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение



объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 4.2. настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. 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.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

7.9. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час определяется Положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования «Инжавинский районный  
центр дополнительного образования  
«Радуга»

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение

Методист;  
педагог дополнительного образования;  
педагог-организатор;