

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества Тамбовского района»

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета  
 Л.Г. Дементьева  
протокол №6 22.05.2017г

Утверждено:

Директор  О.Н. Трибунская  
Приказ № 46 от 22.05.2017г



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества Тамбовского района»

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества Тамбовского района»**

Согласовано:

Утверждено:

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Дементьева  
протокол № 6 22.05.2017 г.

Директор \_\_\_\_\_ О.Н.Трибунская  
Приказ № 46 от 22.05.2017г

.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества Тамбовского района»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества Тамбовского района» (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.10.2016 №425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества Тамбовского района»( далее – Центр)

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням; (Приложение №1 к Положению);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия начисления (Приложение №1 к Положению);

выплаты компенсационного характера, условия их установления;

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

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителей Центра, их заместителей, особенности оплаты труда педагогических и иных работников Центра.

1.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

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

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплата заработной платы работникам Центра производится за счет средств районного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района - главным распорядителем средств районного бюджета, от оказания платных услуг и иной, 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 осуществляется в пределах средств, выделенных Центру на оплату труда работников.

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

2.1. Должности (профессии) работников образовательных организаций 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 2008г. №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», постановления администрации района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 02.02.2017 №106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района»

2.2. Постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», от 02.02.2017 №106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня - 3245 рублей.

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

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня - 4940 рублей, для 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 31.12.2012г.).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого

уровня - 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцируются в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №1 к настоящему Положению.

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

Центр самостоятельно, в пределах средств на оплату труда, устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

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

- по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;
- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлены в приложении №1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу Центра относятся следующие должности работников: заместитель директора по УВР, старший методист, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам Центра, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

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

Центр, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №2 к постановлению администрации района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

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 Центра, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю Центра, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - устанавливается повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников Центра, трудовым договором.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Для всех работников Центра устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

0,25 - за работу в сельской местности;

0,20- педагогам за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)

3.5 Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента 0,5.

3.6 Директор Центра устанавливает персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю

директора в зависимости от степени участия в повышении качества образовательного процесса. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

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

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

4.1. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере 10%;

4.1.2. 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 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»;
- заведование учебными кабинетами (отделами, музеями), 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 пункта 4.1.2. их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда образовательной организации или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.1.3 выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые 2 часа 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.

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

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

2) работникам, 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 дневной или часовой ставки, если работа производилась сверхмесячной 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются приказом директора Центра, с учетом мнения профсоюзного комитета либо трудовым договором.

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

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах, в размере 10% (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест), а так же за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных -10%;

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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

5.1. Для работников Центра установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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



- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).
- выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в Центре.

Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом работников Центра.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

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

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- иные направления в работе, определенные настоящим Положением.

Критерии, позволяющие оценить 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 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются приказом директора Центра с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента учащихся;
- сохранение контингента учащихся;
- специфику дополнительных развивающих образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе современных технологий обучения и воспитания, информационных коммуникационных технологий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, мастер-классы, методические объединения);
- системная работа с родителями;
- участие в профессиональных конкурсах;
- досрочное выполнение работ.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ установлены на основании критериев оценки качества выполняемых работ, (Приложение №2 «О показателях эффективности деятельности работников учреждения для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ» к положению об оплате труда (приказ № 46 от 22.05.2017) на основании

распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г. г.» в части введения «эффективного контракта» с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра за:

- участие работников в реализации программы развития Центра;
- за активное участие работников в методической и творческой деятельности Центра;
- за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Основанием для выплаты работнику премии является приказ директора.

5.4 . Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется всем работникам, для которых Центр является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

| Стаж непрерывной работы | 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               |

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж работы для каждого сотрудника закрепляется локальным актом с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

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

5.6. 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 сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

## 5.7. Выплата премий работникам Центра

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения за достигнутые успехи работе труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

5.7.1. Выплаты премий производятся по решению директора, (с учетом мнения профсоюзного комитета Центра,) при этом работник не имеет права требовать их выплаты.

5.7.2. Премирование работников Центра проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

5.7.3. Работники Центра могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

Основными условиями премирования являются:

- выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения:
  - подготовку Центра к учебному году;
  - устранения последствий аварий;
  - подготовку, проведение и участия в конкурсах российских, региональных, муниципальных уровней;
  - подготовку, проведение и участия в олимпиадах, смотрах, фестивалях, выставках;
  - организацию, проведение и участия в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;
- 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 Центра;
  - достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие в инновационной деятельности;
  - качественное выполнение заданий, мероприятий;
  - отсутствие замечаний контролирующих органов;
  - позитивная работа с родителями (отсутствие жалоб со стороны родителей)

5.7.4. Решение о виде, условии и размере премирования работников директор оформляет приказом.

5.8. Лишение и снижение надбавок стимулирующего характера и премии.

5.8.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных

локальных нормативных актах или законодательства РФ, решается вопрос о частичном или полном лишении работника премии.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и премий могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскания (может быть лишен частично или полностью стимулирующих доплат).

5.9. Решение о лишении или размере снижения стимулирующих доплат работников директор оформляет приказом с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору Центра окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера

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

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

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

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

6.1.2. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора за 2 месяца при ликвидации Центра, сокращение численности или штата (ст. 180 ТК РФ);

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

6.1.4. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее — единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам Центра.

6.1.5. Победителям регионального конкурса педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в размере 20000 рублей, (муниципального этапа-15 000 рублей) ,участникам – 5000 рублей.

6.1.6. Победителям региональных конкурсов педагогов дополнительного образования по 10000 рублей (муниципального этапа- по 5000 рублей).

6.2. Для работников образовательных организаций в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды;

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

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

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

## **VII. Условия оплаты труда директора, заместителей директора.**

7.1. Оплата труда директора, заместителей директора устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района от 02б.02.2017 №106.

7.2. Должностной оклад руководителя Центра, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет – 10965 рублей;

7.2.1. Руководителю устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие ученой степени ( кандидата, доктора наук, доцента) 0,20;
- почетное звание: «заслуженный» 0,20;
- «отличник», «почетный работник», по профилю образовательного учреждения, награжденным орденами и медалями 0,15;

- тип учреждения (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность образовательной организации в сельской местности) в соответствии с п. 3.4. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого учащегося 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ 2,0.

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.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

за интенсивность и высокие результаты работы;

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

премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Центра устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностным окладам.

7.3. Заместителю директора Центра установлены персональные повышающие коэффициенты- 3,0.

Размер минимального должностного оклада заместителя директора Центра - 8225 рублей.

тип учреждения-расположенность в сельской местности-0,25%;

масштабность управления:

за каждого учащегося 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;  
за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ 1,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в абсолютных размерах, или в процентах (%)

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

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется приказом директора Центра.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний учащихся;  
динамика развития материального обеспечения Центра;  
динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

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

организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями района;

создание позитивного социально-психологического климата в Центре.

7.3.4. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается настоящим Положением об оплате труда.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

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

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

компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника образовательной организации;

дополнительная компенсация при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 ТК РФ;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся директору Центра от работодателя.

Директору Центра выплачивается материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы директора, его заместителя) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в размере, не превышающем:

пятикратного размера - для директора Центра;

четырёхкратного размера - для заместителя директора Центра.

7.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

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

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Центра обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными 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».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (педагогическая) работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в Приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы учебной (педагогической) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем учебной (педагогической) работы педагогов дополнительного образования Центра устанавливается исходя из количества



часов по образовательной программе Центра, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре.

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

8.4. Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено директору Центра с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра

8.5. Объем работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, учащихся и часов по учебным планам и программам.

8.6. Нормы часов учебной (педагогической) работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые занятия независимо от их продолжительности и перерывы. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами Центра, с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

8.7. В случаях, когда педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы:

8.7.1 менее нормы, оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской работы,

8.7.2 более нормы, то им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Так как в Центре образовательный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение педагогической нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год не производится.

8.9. Почасовая оплата педагогических работников Центра применяется: при оплате за учебную (педагогическую) работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Центр (при сетевой форме реализации программ) при оплате за часы педагогической работы.

8.10. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.11. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, районного бюджета, средств поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.



