


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

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
 Л.Г. Дементьева  
протокол № 1 от 28.08.2019 г.

Утверждено:  
Директор  О.Н.Трибунская  
Приказ № 69 от 02.09.2019г.



**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 Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-З «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» (далее – постановление администрации Тамбовского района).

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:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (ПКГ) профессиональных квалификационных групп; (Приложение №1 к Положению);

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

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя;

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 устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Центра включаются в трудовой договор (эффективный контракт). (в новом нет

1.5. Месячная 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 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.

1.7 При установлении системы оплаты труда работников Центра 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 структурных подразделений и организации 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 учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

1.8. 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 раздельно по каждой из должностей.

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

Выплата заработной платы работникам Центра производится за счет средств районного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся образовательные организации, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

## **II. Рекомендуемые размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Должности (профессии) работников Центра 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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».

2.2. Постановлением администрации района 29.12.2016г №1735 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 – 3375 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3564 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5040 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 – 5939 рублей.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровне ПКГ постановлением администрации района от 29.12.2016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

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. Рекомендуемые 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 к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлены в приложении №1 к настоящему Положению.

Центр, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №1 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».

К основному персоналу Центра относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение: заместитель директора по УВР, старший методист, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог- психолог, учитель -логопед.( Приложение №2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского района, утвержденного постановлением администрации района от 26.06.2019 №1181).

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников основного персонала, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам, должности и профессии которых отнесены к профессиональным квалификационным группам второго третьего и четвертого уровней.

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

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

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

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 (при наличии соответствующего медицинского заключения)

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием 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) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам 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 директором Центра персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

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

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

4.1. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. 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 года, а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценке труда (ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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;

- 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, 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 настоящим Положением об оплате труда Центра и локальными нормативными актами директора Центра в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

#### 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

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.

4.1.4. 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 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.

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, прописываются в трудовом договоре.

4.1.5 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.

4.2. 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. При этом директор Центра 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.

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

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

## **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;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных образовательных организациях.

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



определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютных значениях.

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.

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

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

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- разработку эффективных предложений по организации работы Центра;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Центра норм труда;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

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 локальным актом директора Центра с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику дополнительных общеобразовательных общеразвивающих 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, научно-методические, методические объединения);
- системная работа с родителями;
- участие в профессиональных конкурсах;
- выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ установлены на основании критериев оценки качества выполняемых работ, с учетом 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», закреплены локальным актом «О показателях эффективности деятельности работников МБОУ ДО «ЦРТДЮ Тамбовского района» для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ» (приказ № от 30 августа 2019) 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 обучающимися 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 военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

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	Размеры выплат %
До 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10 (5-10)
от 5 до 10 лет	15 (10-15)
от 10 до 15 лет	20 (15-20)
от 15 и более	30 (20-30)

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж работы для каждого сотрудника закрепляется локальным актом Центра 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 Центра.

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

5.7. Выплата премий работникам образовательных организаций за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются 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 подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения профсоюзного комитета Центра.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом директора Центра, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

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 образовательной организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

отсутствие замечаний контролирующих органов;

позитивная работа с родителями (отсутствие жалоб со стороны родителей)

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом директора, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Центра.

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

Молодым специалистам выплачивается ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 2600 руб.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда Центра образовательной и закрепляется в трудовом договоре с работником.

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.

5.11. Лишение и снижение доплат.

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

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае 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.

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

## **VI. Условия оплаты труда директора Центра, заместителей директора.**

6.1. Оплата труда директора, заместителя директора устанавливается на учебный год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), социальные выплаты.

6.2. Условия оплаты труда директора Центра устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации, 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 образовательной организации.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 11404 рублей.

6.2.1. 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. 3.8. настоящего Положения;
- масштабность управления:  
за каждого обучающегося 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.

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

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

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

6.2.3. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Центра устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0.

Директору Центра 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 устанавливается приказом управления образования

администрации Тамбовского района. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливается к должностному окладу.

6.3. Размер минимального должностного оклада заместителя директора Центра-8553 рублей.

Заместителю директора Центра установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

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

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

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется приказом директора Центра с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;
- 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;
- создание и развитие связей Центра с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в образовательной организации.

6.3.4. Выплата стимулирующего характера директору, заместителю директору Центра- надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. – 5.6. настоящего положения.

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

6.4. Руководителю образовательной организации, заместителю руководителя Центра может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой 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; четырехкратного размера - для заместителя директора Центра.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера 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 Центра).

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

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

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

7.2. 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 обучающимися, 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 обучающимися.

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.

7.3. Объем преподавательской (учебной) 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.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

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

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, 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 педагогам дополнительного образования, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

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

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогам дополнительного образования Центра, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, 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. Нормы часов учебной (педагогической) работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые занятия независимо от их продолжительности, перерывы( перемены) между учебными занятиями.

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 локальным актом Центра с учетом соответствующих санитарно–эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

7.6.1 менее нормы, определенной 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», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской работы,

7.6.2 более нормы, определенной 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», 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.

7.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

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 выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

7.8 Образовательный процесс в Центре продолжается в течение всего календарного года в связи с этим ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам 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.

7.9. Почасовая оплата педагогических работников Центра применяется:  
при оплате за 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 оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год.

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

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

