

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Жирновский центр детского творчества»
Жирновского муниципального района**

Принято
На общем собрании работников
МБУДО «Жирновский ЦДТ»
Протокол № 4 от 05.09.2024



Утверждаю
Директор
МБУДО «Жирновский ЦДТ»
Моров С.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Жирновский центр детского творчества» Жирновского муниципального района Волгоградской
области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Волгоградской области от 04.10.2013 «118 – ОД «Об образовании в Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 06.03.2009 №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области от 29.08.2024 г. №1115 и № 1116, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования – муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Жирновский центр детского творчества» Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее – организация), подведомственной отделу по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- Основные условия оплаты труда работников организации;
- Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- Условия оплаты труда работников в соответствии с условиями работы в ПФДО;
- Другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры должностных окладов, ставок, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организаций включает должностные оклады, ставки, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры должностных окладов, ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, средств бюджета Жирновского муниципального района Волгоградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация базовых (должностных) окладов, ставок работников организаций производится в соответствии с правовым актом администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых (должностных) окладов, ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых (должностных) окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников организаций, а также по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

2.3.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.3.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.3.3. Тарификация педагогам производится один раз в год на 01 сентября текущего года и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, других конкретных условий в образовательных организациях.

2.3.5. Заработная плата устанавливается педагогам дополнительного образования при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.3.7. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения представительного органа образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.3.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, отработанных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;

приема экзаменов (консультаций).

2.4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по установленной рабочей неделе и

деления полученного результата на количество рабочих дней в установленной рабочей неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.4.4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.5.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (проведение походов, экспедиций и экскурсий) сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.5.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.5.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.5.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.6. Условия оплаты и особенности труда других работников организаций.

2.6.1. Должностные оклады других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского и младшего обслуживающего персонала выплачиваются за работу при выполнении нормы рабочей недели согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.6.2. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения главы Жирновского муниципального района, которое оформляется соответствующим распорядительным актом.

Руководителям муниципальных образовательных организаций совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри

или вне образовательных организаций не разрешается.

2.6.3. Сменный график работы работников, занимающих должности сторожей (вахтеров), приравнивается к пятидневной рабочей неделе с 40-часовой нормой работы в неделю. Оплата труда производится по окладной системе. Работодатель несет ответственность за составление графика дежурств сторожей (вахтеров) на следующий календарный год. На январь работодатель устанавливает график дежурств, состоящий из двух частей: 1) в части дней, приходящихся на январские каникулы, установленные законодательством, которые подлежат оплате пропорционально отработанному времени с учетом праздничных дней, либо по желанию работника вместо оплаты могут компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени; 2) в части остальных дней, работа в течение которых оплачивается согласно отработанной норме рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе по окладу. Работодатель обязан ознакомить работников с графиком работы под подпись.

Данная норма утверждается в правилах трудового распорядка организации.

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];
- 3) выплаты за проверку письменных работ учащихся;
- 4) выплаты за организацию внеклассной работы по физической культуре;
- 5) выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией организации, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда (3 класс) устанавливаются по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов

работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.4.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100% оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

3.4.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

4 . Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации дополнительного образования.

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100%;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100%;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100%;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 30%;

3) надбавка за стаж по специальности;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.3.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание областных и федеральных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, работников культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

1) педагогическим и медицинским работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

4.4.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе

и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", - 30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации и СССР, - 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации" (нагрудного знака "Отличник народного просвещения") - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

- при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства высшего и среднего образования СССР – до 15% базового оклада, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, ставки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада, ставки, ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.5. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.3, 4.4 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250% оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.6. Выплата за трудовой стаж по специальности

Выплата за трудовой стаж по специальности устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – до 15%;
- свыше 15 лет – до 20%.

Надбавка за стаж к должностному окладу работникам библиотек в общеобразовательных организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета, устанавливается в соответствии с Законом Волгоградской области от 13.05.2008 N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области":

- за каждые 5 лет непрерывного трудового стажа - 10 процентов от должностного оклада, ставки.

Установление (изменение) размера надбавки за стаж по специальности производится со дня

достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа по специальности является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7. Премияльные выплаты включают в себя:

4.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премии по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя, согласованному с учредителем.

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.7.3. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением устанавливается в размере, не превышающем 100% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8. Работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных настоящим Положением, размеры, срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты, и порядок их применения устанавливаются в положениях об оплате труда организаций и (или) коллективным договором.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11. В случае обеспеченности выплат фондом оплаты труда организации к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работникам образования устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в группе с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Указанный повышающий коэффициент не устанавливается в случае отсутствия средств на такие выплаты в фонде оплаты труда организации.

4.12. Повышающий коэффициент за специфику работы в группе, в которой находится хотя бы один воспитанник с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учётом норм пункта 2.5.1 настоящего Положения работникам образования, отнесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников - не более 0,20 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам - не более 0,15 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.13. Конкретный перечень работников образования, которым может устанавливаться

повышающий коэффициент за специфику работы в группе, и конкретный размер этого коэффициента определяются в локальном нормативном акте организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4.14. В случае обеспеченности выплат фондом оплаты труда организации могут осуществляться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Указанные выплаты не производятся в случае отсутствия средств в фонде оплаты труда организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам организации:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- за особый режим работы;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя организации на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

5. Условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

5.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в соответствии с постановлением администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя организации являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организации [штатная численность работников организации, показатели, учитывающие режим работы организации, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, масштаб и сложность руководства, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учредителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям организаций и

их заместителям, относятся:

- 1) надбавки за общий стаж работы;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты;
- 4) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

5.6 Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается руководителю организации в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.7. Руководителю организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации устанавливается в соответствии с критериями оценки и эффективности деятельности в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается учредителем персонально в отношении руководителя организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации не должен превышать 200% должностного оклада руководителя.

5.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учредителем в отношении руководителя организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.8.1. В том случае, если имеется неснятое дисциплинарное взыскание в виде замечания, размер выплачиваемого ежемесячного денежного поощрения (премии) за месяц уменьшится на 50%. В том случае, если имеется неснятое дисциплинарное взыскание в виде выговора, ежемесячное денежное поощрение (премия) за месяц не выплачивается.

В случае привлечения руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования к дисциплинарной ответственности в виде замечания, размер ежемесячного денежного поощрения за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, уменьшается на 50% за исключением случаев его досрочного снятия. В иные месяцы работы ежемесячное денежное поощрение выплачивается в полном объеме по решению представителя нанимателя на основании соответствующего распоряжения.

В случае привлечения руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования к дисциплинарной ответственности в виде выговора, ежемесячное денежное поощрение за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, не выплачивается за исключением случая его досрочного снятия. В иные месяцы работы ежемесячное денежное поощрение выплачивается в полном объеме по решению представителя нанимателя на основании соответствующего распоряжения.

5.9. Руководителю организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности

деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, по решению учредителя общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

5.11. Средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178 и 318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Система оплаты труда работников в соответствии с социальным сертификатом

6.1. Система оплаты труда работников учреждения, работающих по социальному сертификату, устанавливается с учетом:

1) стоимости образовательной услуги (программы), которая определяется системой ПФДО для каждой части образовательной программы, включенной в реестр сертифицированных образовательных программ по реализации социального заказа;

2) определения стоимости образовательной услуги (программы), которая осуществляется на основании сведений, характеризующих особенности реализации образовательной программы;

3) стоимости образовательной услуги (программы), которая определяется как совокупный объем затрат, необходимых для оказания образовательной услуги одному учащемуся и включает в себя:

- на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогического персонала, непосредственно реализующего образовательную программу;

- на приобретение материальных запасов, потребляемых в процессе реализации образовательной программы;

- на приобретение, амортизацию и восполнение средств обучения, используемых при реализации образовательной программы;

- на приобретение коммунальных услуг;

- на приобретение услуг связи;

- на услуги по содержанию объектов недвижимого и особо ценного движимого имущества, включая проведение текущего ремонта и мероприятий по обеспечению санитарно-

эпидемиологических требований, противопожарной безопасности, охранной сигнализации;

- на обеспечение получения дополнительного образования педагогическими работниками, принимающими участие в реализации образовательной программы;

- на обеспечение допуска педагогических работников к педагогической деятельности (в том числе расходы на прохождение медицинских осмотров);

- на выплату налогов, начисляемых на используемое для реализации образовательных программ имущество, в том числе земельные участки;

- на выплаты, осуществляемые в целях получения в пользование необходимых для оказания услуг объекты инфраструктуры, в том числе платежи по договорам аренды.

Исходя из выше изложенного и учитывая методические рекомендации персонифицированного финансирования дополнительного образования детей через механизм социального заказа, определены объемы возмещаемых затрат:

- затраты на оплату труда и начисления на оплату труда педагогического персонала – 60%;

- затраты на работы, услуги по содержанию имущества – 40%;

6.2. Оплата труда педагогического персонала производится за счет средств социального сертификата за каждый месяц периода обучения по настоящему договору осуществляется в полном объеме в случае фактической реализации Программы в установленном объеме в группе, если по состоянию на первое число соответствующего месяца действие настоящего договора не прекращено, независимо от фактического посещения Обучающимся занятий, предусмотренных учебным планом Программы в соответствующем месяце.

Оплата производится согласно нормативным актам на оказание муниципального социального заказа.

7. Другие вопросы оплаты труда

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает глава Жирновского района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации. Соответствующее решение оформляется распоряжением администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области.

Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретном размере принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Соответствующее решение оформляется приказом руководителя организации.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

**Размеры базовых должностных окладов (ставок) работников
муниципальных общеобразовательных организаций,
работников муниципальных дошкольных образовательных организаций,
работников муниципальной организации дополнительного образования**

**1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным
квалификационным группам**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер базового должностного оклада, ставки (рублей)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	12950
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	13080
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду, старший вожатый	13032
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	13044
3 квалификационный уровень	Методист, воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший	13552

	инструктор-методист	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор	13560
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Санитарка	7828
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	9660
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	14463
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	11036
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист, врач-педиатр	12560
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
	Культорганизатор	10240
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	Библиотекарь, звукооператор	11377
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей		

руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель, кассир, калькулятор, дежурный по общежитию	12950
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, художник	13318
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	13599
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	11567
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по работе с молодежью, ведущий специалист по социальной работе с молодежью	13121
5 квалификационный уровень	Начальник смены	13671
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Инженер, инженер-программист (программист), психолог, юрисконсульт, экономист	13318
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша,	12456

	кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по уходу за животными, оператор хлораторной установки, оператор котельной, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея, лифтер	
2 квалификационный уровень	Старший кладовщик	8213
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, костюмер, оператор хлораторной установки, оператор котельной, плотник, рабочий зеленого хозяйства, повар, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея	12456
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, костюмер, оператор котельной, повар, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий зеленого хозяйства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,	12456

	швея	
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	10589

2. Размеры окладов (ставок) по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности специалистов, рабочих	Размер должностного оклада, ставки (рублей)
Водитель автобуса	14942
Инструктор-методист по туризму	10492
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10250
Инженер по информационным технологиям	11179
Инженер по информационно-компьютерным технологиям	11179
Инженер по водоподготовке	11179
Инструктор по плаванию	11179
Специалист по охране труда	12950
Специалист по охране труда 2 категории	12950
Специалист по охране труда 1 категории	12950
Главный специалист по досуговой работе	12406
Заведующий молодежной биржей труда	12685