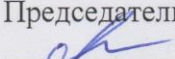


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования детей «Исток»  
(МБУДО «ЦДОД «Исток»)

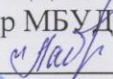
**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
Протокол № 4 от 18.11.2024 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
 В.В. Ястребова

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБУДО «ЦДОД «Исток»  
 Е.И. Лабазникова  
Приказ № 06.1-04/168 от 19.11.2024г.



**Положение**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования «Центр дополнительного образования детей «Исток»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Исток» (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 423 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования»,
- постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- постановлением администрации муниципального образования город Гусь-Хрустальный Владимирской области от 28.07.2023 г. № 622,
- постановлением администрации муниципального образования город Гусь-Хрустальный Владимирской области от 09.08.2024 г. № 577 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Гусь-Хрустальный Владимирской области от 28.07.2023 г. № 622».

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяется на всех работников МБУДО «ЦДОД «Исток» (далее – Учреждение), в том числе и совместителей, а также на правоотношения возникшие с 01.07.2023, за исключением подпункта 1.13.3 пункта 1.13 настоящего Положения, действие которого распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023. Настоящее Положение может быть отменено, изменено или дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству.

1.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.5. Выплата заработной платы производится в строгом соответствии с действующим законодательством, дважды в месяц не позднее 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления заработной платы и иных вознаграждений и выплат, связанных с выполнением трудовых обязанностей на специальный карточный счет, согласно заявления работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

1.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.9. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется оплата в размере тарифной ставки (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника

оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере тарифной ставки (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.11. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.12. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -

минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих устанавливаются постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования», постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.13. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы:

1.13.1. Учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 3856 рублей.

1.13.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 4478 рублей.

1.13.3. Педагогических работников – 10 000 рублей.

1.13.4. Руководителей структурных подразделений - 10656 рублей.

1.13.5. Профессиональной квалификационной группы «Общетраслевые должности служащих первого уровня» - 3880 рублей.

1.13.6. Профессиональной квалификационной группы «Общетраслевые должности служащих второго уровня» - 4062 рублей.

1.13.7. Профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 5013 рубль.

1.13.8. Профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - 9306 рублей.

1.13.9. Профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - 3579 рубль.

1.13.10. Профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - 4062 рублей.

1.14. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,8;

- с высшим образованием - 1,7;

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,7;

- со средним профессиональным образованием - 1,6.

1.15. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения, а также повышающие коэффициенты устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования город Гусь-Хрустальный.

1.16. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.17. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки установленной формы;

- вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

## **2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения**

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы – педагогам дополнительного образования;

- за 36 часов педагогической работы в неделю - методистам, педагогам-организаторам.

Ставки заработной платы данных работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.2. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом

мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым программам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания программ в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования 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 групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем Учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем Учреждения при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования и МАУ «Организационно - методический центр»), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам дополнительного образования на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы

производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Педагогам дополнительного образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.5. Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается руководителем Учреждения.

2.6. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.), состоящая из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала учебных занятий и 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом учреждения с учетом соответствующих санитарноэпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения**

#### **3.1. Педагоги дополнительного образования.**

3.1.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов дополнительного образования за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

#### **3.1.2. Тарификация педагогов дополнительного образования**



производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов по дополнительной общеобразовательной программе.

3.1.3. При невыполнении по не зависящим от педагога дополнительного образования причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.1.4. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы вовремя каникул, оплата за это время не производится.

3.1.5. Педагогам дополнительного образования, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.2. Должностные оклады заместителей директора определяются трудовыми договорами и устанавливаются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения: заместителям директора по ВР, УР – на 10% ниже установленного должностного оклада руководителя учреждения, заместителям директора по отдыху и оздоровлению, по АХР – на 20% ниже установленного должностного оклада руководителя Учреждения. На заместителей руководителя Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленная данным Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по

болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы 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 ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, 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.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере – не ниже 35%.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направленных на оплату труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч.1 ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 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 (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 коллективным договором, локальным нормативным актом, 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.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

6.3.1. За работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, к должностному окладу:

- выплата за заведование структурного подразделения – 25% от ставки

6.4. Стимулирующие выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работника в случаях:

- истечения срока или периода работы, на который были установлены,
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату,
- при письменном отказе работника от выплаты,
- при неисполнении обязанностей, за которые установлены выплаты.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- а) педагогическим и руководящим работникам:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, - 20%;

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

## **7. Порядок премирования**

7.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Конкретный размер премии предельными значениями не ограничивается.

7.2. Порядок премирования не предусматривает уравнительного распределения средств. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится между работниками Учреждения с учетом результативности работы в рассматриваемый период, рассчитываемой по балльной системе в соответствии с критериями оценки по данной должности, являющимися неотъемлемой частью настоящего Положения.

Разовое премирование производится за качественное выполнение отдельных, особо важных работ, вклад в дело получения внебюджетных средств, выполнение работ, не оплачиваемых в виде заработной платы за основную деятельность, за проведение мероприятий, не входящих в круг обязанностей и направленных на совершенствование учебно-методического обеспечения, совершенствование учебного и воспитательного процесса с учетом уровня мероприятия (школьный, городской, региональный, всероссийский), совершенствование учебно-материальной базы, воспитательной работы с обучающимися, а также работникам, награжденным Почетными грамотами за многолетний добросовестный труд и другие заслуги в деле воспитания подрастающего поколения с учетом уровня награждения.

7.3. Премирование производится приказом директора на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, по ходатайству педагогического совета, профсоюзного комитета.

7.4. Работникам, допустившим нарушение трудовой дисциплины и имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

## **8. Иные выплаты**

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

## **9. Порядок определения уровня образования**

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании документов об образовании и (или) о квалификации и документов об обучении независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома установленного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем образовании.

9.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

## **10. Порядок определения стажа педагогической работы**

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка (ч.1 ст.66 ТК РФ), в том числе в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ). Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и/или электронной трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги,

архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение», а также в соответствии с приложением № 4 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования город Гусь-Хрустальный Владимирской области»;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях - в порядке, предусмотренном приложением № 5 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования город Гусь-Хрустальный Владимирской области».

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 4 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования город Гусь-Хрустальный Владимирской



области», понимается работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение».

Прошито, пронумеровано в

количестве 17 листов

(*Сыроежкины*)

Директор

*Е.И. Лаврентьева*

