



АДМИНИСТРАЦИЯ ТОТЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 09.07.2024

№ 952

г. Тотьма

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений дополнительного образования,
финансируемых из бюджета округа и
учредителем которых является администрация
Тотемского муниципального округа

В соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате работников, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального округа Вологодской области от 27.01.2023 № 6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа» и, руководствуясь ст. 42 Устава Тотемского муниципального округа Вологодской области, **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, финансируемых из бюджета округа и учредителем которых является администрация Тотемского муниципального округа (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Тотемского муниципального района от 04.10.2018 № 943 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, финансируемых из районного бюджета и учредителем которых является администрация Тотемского муниципального района»;

- постановление администрации Тотемского муниципального района от 08.09.2021 № 819 «О внесении изменений в постановление администрации Тотемского муниципального района от 04.10.2018 № 943».

3. Постановление подлежит размещению на официальном сайте Тотемского муниципального округа, вступает в силу после подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2024 года.

Глава Тотемского муниципального округа

С.Л. Селянин

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений
дополнительного образования, финансируемых из бюджета округа и учредителем
которых является администрация Тотемского муниципального округа
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок, размеры и условия оплаты труда работников Учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее - Учреждение» и устанавливает:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размер оплаты труда руководителей, заместителей руководителя Учреждений;
- особенности оплаты труда в Учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области, решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального округа от 27.01.2023 № 06 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа», настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждений осуществляется за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждений.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования (далее - работники Учреждений)

2.1. Система оплаты труда работников Учреждений, за исключением руководителей Учреждений и их заместителей, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными правовыми актами.

2.2. Оклад (должностной оклад) работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному размеру оклада суммы отраслевого повышающего коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени. В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (100 рублей - в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность).

2.4. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Учреждений, за исключением педагогических работников организаций дополнительного образования – 1,28.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников Учреждений дополнительного образования – 1,9.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
	2 квалификационный уровень	1.5

Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
	2 квалификационный уровень	1.7
Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1.7
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
	2 квалификационный уровень	1.8
	3 квалификационный уровень	1.9
	4 квалификационный уровень	2.3
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
	2 квалификационный уровень	1.9
	3 квалификационный уровень	2.1
	4 квалификационный уровень	2.2
	5 квалификационный уровень	2.3
Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1.9

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждений, занимающим должности, отнесенные к должности педагогических работников.

2.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам Учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплаты за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.2.3. Выплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.2.4. Выплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

-за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) в размере 5-15 процентов должностного оклада;

-за руководство учебно-методическими подразделениями 5-10 процентов должностного оклада;

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждениях.

4.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждениях устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	12
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Выплата за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в

силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Учреждениях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 «Трудового кодекса Российской Федерации», а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение выплаты за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника выплата за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждений в пределах фонда оплаты труда Учреждений и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений устанавливаются за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждений по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждений.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждений по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждений.

4.2.2. Выплаты за наличие почетного звания.

Работникам Учреждений устанавливается выплаты за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный") в размере 20 процентов должностного оклада.

Выплаты за почетное звание устанавливаются при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждений в пределах фонда оплаты труда Учреждений и максимальными размерами не ограничивается.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждений устанавливаются за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждений по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждений.

Размеры и условия осуществления выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждений.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений и предельными размерами не ограничивается.

4.5. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается следующим категориям работников:

- работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно, занимающим должности основного персонала, закончившим обучение по программам высшего профессионального образования в сфере культуры и искусства, впервые поступившим на работу на должности основного персонала Учреждения, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тысяч рублей в месяц;

- работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно, занимающим должности основного персонала, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования в сфере культуры и искусства, впервые поступившим на работу на должности основного персонала Учреждения, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 тысяч рублей в месяц.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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).

Указанным приказом для педагогических работников не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад.

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

5.2.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогическим работникам дополнительного образования и старшим педагогическим работникам дополнительного образования.

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах.

3. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

5.3.1. Общие положения

5.3.1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

5.3.1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.3.1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.3.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

5.3.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

5.3.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

5.3.1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 5.3.1.5 и 5.3.1.6 настоящего Положения.

5.3.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.3.1.9. Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу.

5.4. Определение учебной нагрузки педагогов, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

5.4.1. Учебная нагрузка педагогов определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5.3.1.7 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у педагогов выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

5.4.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом

5.3.1.8 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.4.4. При возложении на педагогических работников Учреждений, реализующих программы дополнительного образования, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку.

5.4.5. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.4.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

5.5. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

5.5.1. Определение учебной нагрузки педагогических работников дополнительного образования, старших педагогических работников дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 5.3-5.4 настоящего Положения соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 5.3 -5.4, 6 настоящего Положения.

5.5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется администрацией Тотемского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных Учреждений (далее - учредитель Учреждения), в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются учредителем Учреждения.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

6.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя Учреждения.

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11227,00
Заместитель	8923,00

6.3. Должностной оклад руководителя, заместителя, формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Учреждения в размере от 1 до 2.2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2.1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Учреждения с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Учреждения (численности работников Учреждения, количества обучающихся,

сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением).

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

6.6. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.6.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

6.6.2.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.7. Руководителям, заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.7.1. Выплаты за стаж непрерывной работы

6.7.1.1. Выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.7.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных пунктом 6.8.1.1 настоящего Положения:

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

- время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Учреждениях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными Учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

6.7.1.3 Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

6.7.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя, производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.7.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

6.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

6.7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления выплаты. Выплата устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной выплаты, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются учредителем Учреждения. Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера выплаты и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

6.7.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.7.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления выплаты. Выплата устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной выплаты, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются учредителем Учреждения. Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

6.7.3.2. Выплаты за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя, устанавливается выплаты за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный") в размере 20 процентов должностного оклада.

Выплаты за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

6.7.3.3. Выплаты за наличие ученой степени.

Руководителям Учреждений, их заместителям устанавливается выплата за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

6.7.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал;
- календарный год.

Премия руководителю Учреждения по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Учреждения. Премия заместителю руководителя Учреждения по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Учреждения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учётом:

- а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из бюджета округа в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Учреждению на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Учреждения.

Учредитель Учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

7.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

- работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

- руководителю Учреждения - по решению учредителя Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.