

СОГЛАСОВАНО:

Консультант по труду и заработной  
плате Администрации МО  
«Шебалинский район»

Г. Н. Колесникова  
«09» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом «09» сентября 2022 г. № 54  
Директор МБУ ДО «Шебалинская  
детская школа искусств»  
А. М. Медов

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового  
коллектива ДНИ

А. А. Терешева  
«09» сентября 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников МБУ ДО «Шебалинская Детская школа искусств»

#### Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шебалинская детская школа искусств» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях совершенствования системы оплаты труда, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах труда. Применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шебалинская детская школа искусств» (далее Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано на основании Постановления администрации района (аймака) МО «Шебалинский район» от 15.05.2019 г. № 196-п «О новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений муниципального образования «Шебалинский район», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247 Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного Федеральным законодательством.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются Работодателем в трудовом договоре.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается Учредителем на соответствующий финансовый год.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей:

**Базовая часть** составляет не более 80 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения и рассчитывается на основании штатного расписания, тарификационного списка в соответствии с организационной структурой Школы и численностью работников, необходимой для выполнения муниципального задания, и состоит из:

- суммы окладов работников Школы, устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам (должностных окладов, ставок заработной платы с учетом учебной нагрузки) по штатному расписанию и тарификационному списку;
- доплат до установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда;
- компенсационных выплат:
  - за квалификационную категорию к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке;
  - классное руководство к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке;

**Стимулирующая часть** составляет не более 20 процентов от фонда оплаты труда работников и устанавливается в процентном отношении к базовой части фонда оплаты труда работников Учреждения и распределяется на выплату:

- персонального повышающего коэффициента к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке;
- стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке;
- стимулирующих надбавок за качество выполненной работы к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке;
- стимулирующих надбавок за стаж работы, выслугу лет к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке;
- стимулирующие выплаты за Почетное звание «Заслуженный» к базовому окладу пропорционально учебной нагрузке.

1.7. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения в соответствии с организационной структурой и штатной численностью школы в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год Учредителем.

В случаях изменения структуры или численности работников в течение года руководитель Учреждения вносит в штатное расписание необходимые изменения.

1.8. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Учреждения, профессиональным стандартам или единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761 Н, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.9. Размеры, виды, период выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются приказом Работодателя согласно решения Совета школы.

## **Глава II. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Профессиональных стандартов РФ;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня вида выплат компенсационного характера;
- Перечня вида выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- Профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

2.2. При определении размера оплаты труда работников школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений.
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников школы предельными размерами не ограничивается.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение Почетного звания);
- при изменении учебной нагрузки;
- при индексации заработной платы работников.

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с п.2.4. Настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор школы:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников школы.

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе педагогическими работниками, определяется директором школы в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в школе для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы предусмотренных постановлением Министерства труда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и культуры, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения единого представительного органа работников школы, при условии, если педагогические работники, для которых школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их согласия.

### **Глава III. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) доплату до установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда;

3) выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе V Настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

3.3. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалифицированным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, наличия квалификационной категории по занимаемой должности.

**3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному выполнению работ, высокой результативности труда, поощрение за выполненную работу.**

К стимулирующим выплатам работникам Учреждения относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- стимулирующие надбавки к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- премиальные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Положением о премировании работников Школы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам принимается руководителем Учреждения с учетом мнения совета школы и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление стимулирующих, в том числе премиальных выплат.

Размер повышающих коэффициентов и иных стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного (финансового) года, могут носить разовый или периодический характер (от 1 месяца до 1 года (учебного года)).

Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени.

**3.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы подразделяются на:**

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим, руководящим и иным работникам Учреждения, прошедшим аттестацию на присвоение квалификационной категории.

Персональные повышающие коэффициенты к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за непрерывный стаж работы в Учреждении в соответствующей должности.

3.7. Стимулирующие надбавки за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты основываются на показателях качества и эффективности деятельности работников. .

Оценка эффективности деятельности работников производится на основе применения целевых показателей деятельности работников, позволяющих определить размеры данных стимулирующих выплат.

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических и других работников Учреждения разрабатываются на основании Письма Министерства культуры России от 14.07.2010 г. № 45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры РФ» (согласовано с Российским профсоюзом работников культуры 23.06.2010 г. № 03-12/73) и основываются на следующих принципах:

– целей деятельности, программы развития Учреждения, плана деятельности (работы), круга должностных обязанностей разных категорий работников Учреждения.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени (день, неделя) оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

#### ***Порядок и условия определения оплаты труда педагогических работников***

3.11. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности педагогических работников (далее педагогические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216 Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников и размер базовых окладов:

Должности, отнесенные к ПКГ	Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов на 01.01.2022 г.
преподаватель	4-й квалификационный уровень	6211

Для педагогических работников применяется почасовая оплата труда.

3.12. Педагогическим работникам школы предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 1) Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.
- 2) Персональный повышающий коэффициент.
- 3) Классное руководство.

3.13. **Повышающий коэффициент за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 0,15;
- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 0,10.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин, повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяются на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний и должностных обязанностей.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

Педагогическим работникам, которым с их письменного согласия установлена учебная нагрузка менее или более установленной нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) заработной платы, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается пропорционально установленной учебной нагрузке.

Преподавателям за выполнение функций классного руководителя устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу в следующих размерах:

- работникам, имеющим от 5 до 10 обучающихся – 0,05;
- работникам, имеющим от 11 до 15 обучающихся – 0,08;
- работникам, имеющим от 16 до 20 обучающихся – 0,10;
- работникам, имеющим свыше 20 обучающихся – 0,15.

3.14. Педагогическим работникам Школы Настоящим Положением предусматриваются следующие **стимулирующие выплаты**:

- 1) за выслугу лет
- 2) за качество и высокую результативность оказания образовательной услуги
- 3) за Почетное звание «Заслуженный», «Народный»
- 4) молодым специалистам на основании постановления Правительства Республики Алтай от 20 марта 2014 г. № 58 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам государственных образовательных организаций в Республике Алтай, отнесенным к категории молодых специалистов.

3.15. **Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в школе в должностях педагогических работников за выслугу лет устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,15;

3.16. **Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ** устанавливается:

1) Педагогическим работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- почетного звания Республики Алтай «Заслуженный» - 0,05;
- почетного звания Российской Федерации «Заслуженный» - 0,1;
- почетного звания «Народный» - до 0,2.
- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается только по одному основанию, имеющего большее значение и по основной работе.

Стимулирующие выплаты осуществляются согласно Положения о стимулировании работников Учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

3.17. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V Настоящего Положения.

3.18. В зависимости от должности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69

«Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

**Порядок оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

3.19. Размеры базовых должностных окладов работников Школы, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3.20. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам должностей служащих устанавливаются в соответствии с профессиональной квалификационной группы:

**«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и минимальный размер окладов:**

Должности, отнесенные к ПКГ	Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов на 01.01.2018 г.
Документовед — 1 ед.	3 квалификационный уровень	4348

3.21. В целях стимулирования труда, работникам школы, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты к базовому окладу (должностному окладу):

-персональный повышающий коэффициент;

-стимулирующая надбавка за выслугу лет;

-премиальные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Положением премировании работников Школы.

3.22. **Повышающий коэффициент** устанавливается работникам, занимающим должности служащих, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) — до 3,0.

3.23. **Персональный повышающий коэффициент** может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, привлекаемому к выполнению следующих работ:

1) Выполнение работы по информационному обмену с республиканской аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников Учреждения и др.

2) Выполнение работ, направленных на защиту персональных данных работников школы.

3) Работа с сайтом школы и другими дополнительными видами работ.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

3.24. **Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается работникам из числа служащих за непрерывный стаж работы в Школе в должности служащего повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10
- при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15

3.25. С учетом условий труда работникам Школы, занимающим должности служащих, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой V Настоящего Положения.

**Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

3.26. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий утвержденных приказом Министерства здравоохранения социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248 Н.

3.27. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам профессий рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональной квалификационной группы:

**«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

**и минимальный размер окладов:**

Должности, отнесенные к ПКГ	Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов на 01.01.2018 г.
Уборщик служебных помещений — 1 разряд, оператор видеонаблюдения, рабочий по обслуживанию текущего ремонта здания — 1 разряд	1 квалификационный уровень	3298

3.28. Рабочим школы могут быть установлены стимулирующие надбавки к базовому должностному окладу:

- за качество выполненных работ;
- за стаж непрерывной работы в данном Учреждении:  
повышающий коэффициент к должностному окладу рабочего первого уровня:
  - - при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05
  - - при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10
  - - при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15

3.29. **Стимулирующая надбавка** рабочим за качество выполненных работ устанавливается при наличии следующих целевых показателей:

- качественная уборка помещений в осенне-весенний период;
- качественное выполнение работ, связанных с проведением ремонтов здания, помещений; подготовка школы к новому учебному году.

- оперативное выполнение поручений руководителя.

3.30. С учетом условий труда рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсирующего характера, предусмотренные главой V Настоящего Положения.

3.31. Премияльные выплаты рабочим школы осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников Учреждении.

#### **Глава IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу и составляет от 1-х до 3-х кратности размеров средней заработной платы основного персонала.

4.2. Исчисление размера средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу школы, производится в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008г. № 167 Н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 24.10.2008 г. № 589 Н), с Приказом Министерства культуры Республики Алтай от 06.11.2008 года №275 «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Алтай», с Постановлением администрации МО «Шебалинский район» от 15.05.2019 года № 196-п «О новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений муниципального образования «Шебалинский район», и признании утратившими силу некоторых постановлений администрации района (аймака) МО «Шебалинский район».

4.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора школы.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-40% ниже должностного оклада руководителя.

4.5. Стимулирующая надбавка руководителю за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливается за организацию и проведение мероприятий различного уровня, семинаров, конкурсов на базе школы, научно-исследовательскую, методическую работу и других мероприятий, направленных на повышение качества образования, повышение авторитета и имиджа школы.

- Стимулирующие выплаты за Почетное звание «Заслуженный работник культуры РА» -0,05;
- За Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ» - 0,10;

4.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются согласно Положения о стимулировании работников Учреждения в

пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.7. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V Настоящего Положения.

4.8. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

4.9. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в размере не более двух базовых окладов. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

4.10. Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в размере не более двух базовых окладов. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает учредитель (работодатель) на основании письменного заявления работника.

4.11. Размеры выплат премиальных, материальной помощи устанавливаются руководителем в пределах бюджетных ассигнований на эти цели.

## **Глава V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. В соответствии со статьей 147 ТК РФ и Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) за совмещение профессий (должностей);
- 2) за расширение зон обслуживания;
- 3) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) за работу в ночное время;
- 5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 7) за сверхурочную работу;
- 8) повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

- 9) доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ;

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включается: классное руководство; проверка письменных работ; заведование

отделениями, филиалами, методической работой, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации и др. (Положение о доплатах и надбавках за работу, не входящих в круг должностных обязанностей).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах базовой части ФОТ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются повышающим коэффициентом (если иное не установлено законодательством РФ) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размеры доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определяются самостоятельно и закрепляются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения совета школы и устанавливается повышающий коэффициент - от 0,05 до 0,5;

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5.5. Руководитель осуществляет меры по специальной оценке условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда работников осуществляется в соответствии с условием и порядком проведения, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342 н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

5.6. **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другим профессиям (должностям) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты (не более 100%) и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. **Доплата за расширение зоны обслуживания** устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по той же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. **Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего** работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты (не более 100%) и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу **в ночное время** (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.10. *Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; ст.153 ТК РФ;

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарному году исходя из продолжительности рабочей недели.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день производится оплата в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

5.11. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, 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 сверхурочной работой.

5.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых повышенным коэффициентом к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы.

5.13. Размер компенсационной выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

## **Глава VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Заработная плата работников Учреждении, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащих нормы трудового права.

6.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением образовательных услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора либо на условия договора гражданско-правового характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Положение об оплате труда утверждается учреждением согласовывается с представителем трудового коллектива и консультантом по труду и заработной плате администрации муниципального образования «Шебалинский район».

6.6. Дополнения, изменения в настоящее Положение вносятся в установленном действующем законодательством порядке.