Председатель профсоюзной организации

МАУ ДО «СТИМУЛ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Буслова Н.А.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_2017г.

директора МАУ ДО «Стимул»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.С.Осипович

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

 **МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТИМУЛ»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс от 04 августа 2015г. № 499 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений», с учетом изменений постановления №81 от 06.02.2017г., утвержденного постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс № 420 от 07.06.2017г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования» ; Трудовым Кодексом РФ №197 от 30.12.2001г.; Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в РФ»; Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре»; Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. №167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; Приказами Минздравсоцразвития №822 от 29.12.2007г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и 818 от 29.12.2007г. «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» ; Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 го, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016г., а также законами и иными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

 Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

 Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Положение включает в себя:

* условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
* условия осуществления выплат стимулирующего характера;
* условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем:

* государственных гарантий по оплате труда;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения профсоюзной организации учреждения, сформулированных в коллективном договоре и соглашениях;

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства от приносящей доход деятельности учреждение вправе направлять на финансирование любой части заработной платы: компенсационные, стимулирующие выплаты и единовременные премии. Размер выплат автономное учреждение определяет самостоятельно в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных бюджетом рабочего поселка (пгт) Прогресс на очередной финансовый год.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

**II. Основные условия оплаты труда**

 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады, ставки) работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, может самостоятельно определить размеры окладов (ставок) работников учреждения.

 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. Учреждение вправе увеличивать размер ставок и окладов работников за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с нормами трудового законодательства и мнения профсоюзной организации.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

**III. Порядок и условия выплаты компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс от 04 августа 2015 г. № 499 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений», в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения ( проверка письменных работ, заведование кабинетом, и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам.

 С учетом интересов учреждения и обучающихся, с согласия работника и выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя, работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг по подготовке водителей в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере в соответствии с трудовым законодательством /ст.153 Трудового Кодекса РФ/. По желанию штатного работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате:

районного коэффициента в размере 1,3;

процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов с первого дня работы, если они прожили в указанных районах не менее 5 лет.

3.5. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу.

**IV. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс от 04 августа 2015 г. № 499 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений», в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* 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 за наличие ученой степени, почетных званий.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам).

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

использование здоровьесберегающих технологий;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке работы работника и служб со стороны получателей муниципальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ оказании услуг.

4.3. Надбавка за стаж работы педагогическим работникам к окладу, ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 3 процента;

от 5 до 10 лет включительно – 7 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 13 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

4.4. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по одному из оснований.

Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Медаль К.Д. Ушинского», «Отличник народного просвещения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

**V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

 **главного бухгалтера**

 5.1. Заработная плата руководителя учреждения, и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

5.3.1. Предельная доля оплаты труда административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда определяется в соответствии с п.16 Постановления №499 от 04.08.2015г, утвержденного Главой администрации рабочего поселка (птг) Прогресс.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

5.5. Исполнительные органы администрации рабочего посёлка (пгт) Прогресс, в ведении которых находится муниципальное учреждение, устанавливают руководителям этих учреждений следующие выплаты стимулирующего характера:

* премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
* единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, выплачиваемая в порядке, установленном пунктом5.6 настоящего Положения;
* за наличие ученой степени, почетных званий.

Премии по итогам работы руководителю учреждения выплачиваются по решению исполнительного органа администрации рабочего посёлка (пгт) Прогресс, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых указанным органом.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя учреждения по решению исполнительного органа администрации рабочего посёлка (пгт) Прогресс, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств местного и областного бюджета.

5.6. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем исполнительного органа администрации рабочего посёлка (пгт) Прогресс по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам.

5.7. Заработная плата руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю учреждения, подведомственного исполнительному органу, - руководителем этого органа по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам, начальником финансового отдела и главным специалистом по труду и кадрам;

главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

5.8. Исполнительный орган администрации рабочего посёлка (пгт) Прогресс, в ведении которого находятся учреждения, устанавливают предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров соответствующих учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению исполнительного органа, в ведении которого находится учреждение, в отношении учреждений, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

 **VI. Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с положениями приказа 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».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год локальным нормативным актом учреждения.

6.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

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

6.5. 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.

6.6. 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 пунктом 6.5.

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.

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, составляет не более 9 часов в неделю , а других работников, ведущих ее помимо основной работы - руководителем образовательного учреждения.

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.

6.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

6.9. Учебная нагрузка педагогических работников*,* находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

6.10. 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.

6.11. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, 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 другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была устранена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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, производиться 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 во время каникул, оплата за это время не производиться.

**VII. Заключительные положения**

7.1. Вводимые должности служащих (профессии рабочих) учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждению.

7.3. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.4. 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 образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**VIII. Порядок определения стажа работы**

8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в 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.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в следующем порядке:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка)

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта «а» настоящего пункта.

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

в) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами «а» и «б» настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

 учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т. ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений;

г) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях;

д) право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) представляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом;

е) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования;

ж) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа;

з) в случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**IX. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

9.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим -3 000 рублей;

 в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику - 5000 рублей;

 в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы- 5 000 рублей.

9.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным бюджетным, автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

9.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – Главы администрации рабочего поселка (пгт) Прогресс, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя в соответствии с размерами определенными в локальном нормативном акте учреждения.

9.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 4000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации: Дня защитника отечества, Международного женского дня, День учителя - до 5000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

9.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель автономного учреждения, а руководителю автономного учреждения – Глава администрации рабочего поселка (пгт) Прогресс.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

9.6. Из фонда оплаты работникам учреждений может быть оказана материальная помощь, а также выплачена единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда, в порядке, установленном постановлением главы рабочего посёлка (пгт) Прогресс от 04.08.2015г № 499 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений».

Приложение №1

**Размеры окладов (ставок) работников автономного учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Размер оклада (ставки), руб. |
| Общеотраслевые должности служащих(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | **Заведующий хозяйством** | 2550 |
| Работники образования (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 2 квалификационный уровень | **Педагог-организатор****Педагог-организатор 1-й квалификационной категории****Педагог-организатор****высшей квалификационной категории** | 706276348500 |
| 3 квалификационный уровень  | **Мастер производственного обучения****Мастер производственного обучения****1-й квалификационной категории****Мастер производственного обучения****Высшей квалификационной категории** | 706276348500 |
| 4 квалификационный уровень | **Преподаватель****Преподаватель 1-й квалификационной категории****Преподаватель высшей квалификационной категории** | 706276348500 |