|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯ МОКШАНСКОГО РАЙОНА |
| ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ |
|  |
| ПОСТАНОВЛЕНИЕ |
|  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от | 20.07.2021 | № | 636 |
| р.п. Мокшан | | | |

О внесении изменений в постановление главы администрации

Мокшанского района Пензенской области от 30.12.2008 № 885

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных организаций Мокшанского района

Пензенской области»

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Мокшанского района, с целью приведения нормативного акта в соответствие с требованиями действующего законодательства -

**Администрация Мокшанского района постановляет:**

1. Внести изменения в постановление главы администрации Мокшанского района Пензенской области от 30.12.2008 № 885 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Мокшанского района Пензенской области» (далее – постановление), изложив его в новой редакции согласно приложению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Мокшанского района Пензенской области:

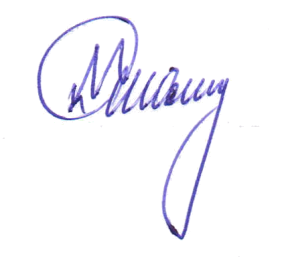
- от 24.03.2017 № 275 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Мокшанского района Пензенской области, утвержденное постановлением главы администрации Мокшанского района Пензенской области от 30.12.2008 № 885»;

- от 05.02.2018 № 122 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Мокшанского района Пензенской области, утвержденное постановлением главы администрации Мокшанского района Пензенской области от 30.12.2008 № 885»;

3. Настоящее постановление опубликовать в информационном бюллетене «Ведомости органов местного самоуправления Мокшанского района Пензенской области».

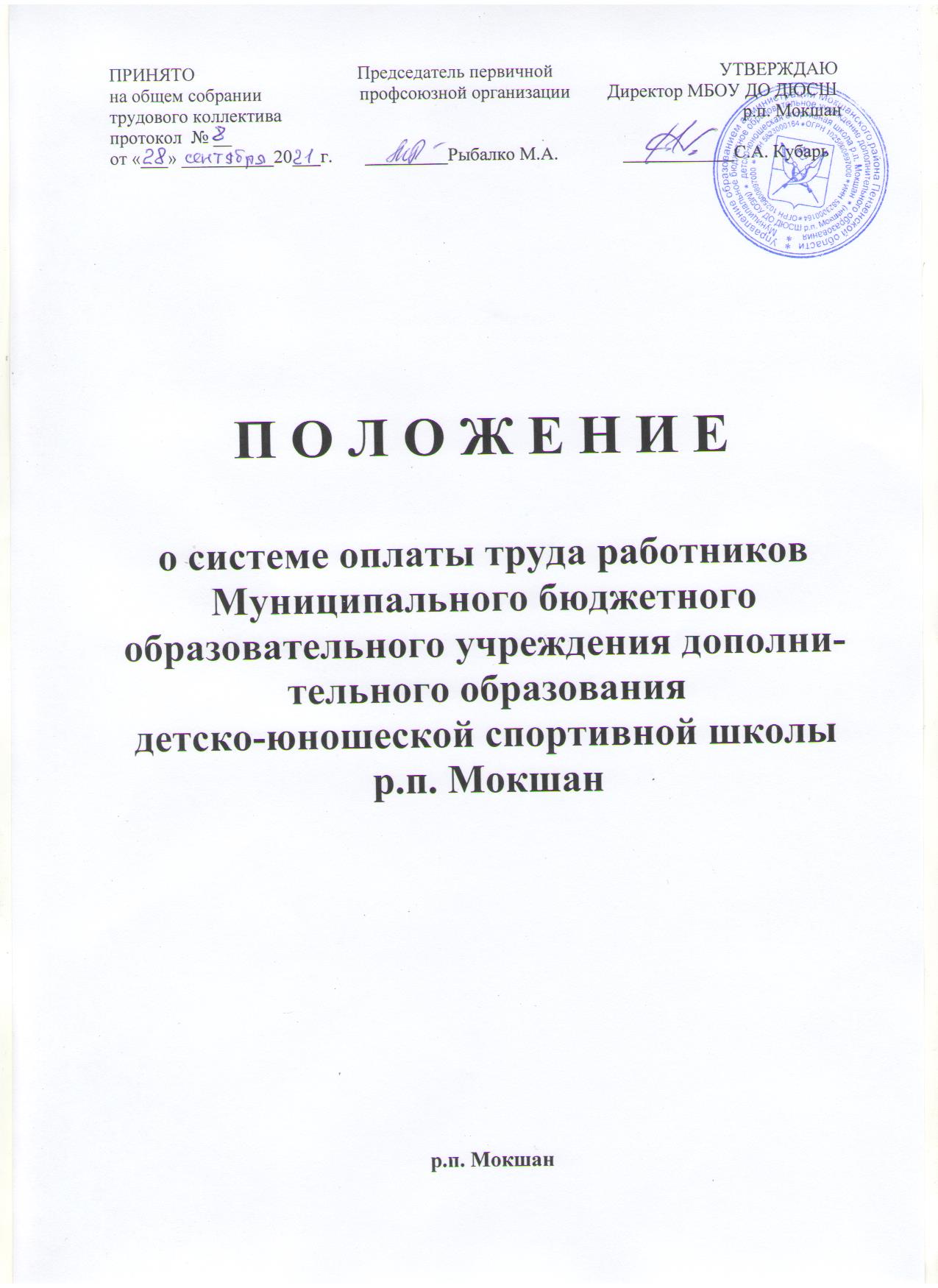
4. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования и действует в части, не противоречащей решению о бюджете Мокшанского района Пензенской области.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Мокшанского района Дружинину В.Г.



Глава администрации

Мокшанского района Н.Н.Тихомиров

****

# 1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы р.п. Мокшан (далее- Организация) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Мокшанского района Пензенской области (далее-Мокшанского района).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E42CCFB3334D2DF615D39BAC6694CCB748C5B5DB98N1dFK) Российской Федерации, Бюджетным [кодексом](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E42CCFB333472DF615D39BAC6694CCB748C5B5DC951ANAdBK) Российской Федерации, [Указом](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E72EC7B030402DF615D39BAC66N9d4K) Президента Российской Федерации от 7.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E42CCFB530432DF615D39BAC66N9d4K) от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями), [приказом](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E42CCCB335452DF615D39BAC66N9d4K) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", [Рекомендациями](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E32DCBB03C4F70FC1D8A97AE619B93A04F8CB9DD911DA1N0dFK) об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E728CEB334432DF615D39BAC66N9d4K) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол 13, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 [N 216н](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E72ECBB637432DF615D39BAC66N9d4K) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 05.05.2008 [N 217н](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E12BCFB7304F70FC1D8A97AEN6d1K) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3EE28CFB5304F70FC1D8A97AEN6d1K) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E125CBB4344F70FC1D8A97AEN6d1K) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 [N 822](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E72ACDB033432DF615D39BAC66N9d4K) "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов;

б) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

и) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательных организациях;

г) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

д) оплата дополнительных видов и объемов работ;

е) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E42CCFB530432DF615D39BAC66N9d4K) от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E42CCFB3334D2DF615D39BAC66N9d4K) Российской Федерации.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в образовательных организациях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=018AA9FCE7F13808E02F7FBB7EA016C3E72DC7BA30402DF615D39BAC6694CCB748C5B5DC911DA70BN1d3K) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Система оплаты труда по данному Положению распространяется на всех работников, работающих в муниципальных образовательных организациях Мокшанского района Пензенской области.

* 1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Мокшанского района, замещающих должности муниципальной службы Мокшанского района в муниципальном органе, осуществляющем функции и полномочии учредителя учреждений, и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Мокшанского района (далее – служащие и работники Учредителя).
  2. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда служащих Учредителя на установленную численность служащих и работников Учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Учредителем до руководителя подведомственного муниципального Учреждения.

Пункты 1.7 и 1.8 настоящего Положения применяются в отношении учреждений:

- осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных полномочиями по их осуществлению в случаях, предусмотренных законодательством;

- обеспечивающих деятельность Управления образованием администрации Мокшанского района Пензенской области и муниципальных образовательных учреждений (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1. **Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

# 3. Порядок расчета заработной платы работников

# образовательных организаций

3.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;

- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических специалистов, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;

- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:

уровня образования;

стажа;

квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

специфики работы в образовательных организациях;

уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);

- компенсационные выплаты;

- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;

- стимулирующие выплаты.

3.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

**Порядок расчета заработной платы педагогических**

**работников**

3.4. [Размер](#Par1155) оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложения №№ 1, 5), специфики работы в образовательных организациях [(приложение № 6)](#Par1220).

3.5. [Оклады](#Par366) (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF54127BCC13217206B6F3CB394O0d2K) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 (приложение № 1).

3.6. Оклад (ставка) педагогического работника , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций по следующей формуле:



 - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

 - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

 - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

 - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается [норма](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF54127BCC13217206B6F3CB394021B8E082DF2AF3B8096B0O5d6K) часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

3.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников. работающих в классах очно-заочного и заочного обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.10. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

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

[Порядок](#Par1411) и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении № 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

3.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

**Порядок расчета заработной платы**

**административно-управленческого персонала**

3.13. Заработная плата руководителей образовательных организаций и их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии нормативно-правовым актом учредителя.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

3.14. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

[Размеры](#Par594) окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации даны в приложении N 2.

3.15. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений) определяется по следующей формуле:



 - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

 - оклад руководителей и других работников из числа АУП;

 - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

 - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, утвержденным учредителем.

3.15.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя образовательной организации устанавливается в кратности до 3, заместителей и главного бухгалтера - до 2,5.

3.15.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Управления образованием администрации Мокшанского района.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном администрацией Мокшанского района Пензенской области.

**Порядок расчета заработной платы специалистов из числа**

**учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

3.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

[Размеры](#Par712) окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 3.

3.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:



 - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

 - оклад работника из числа УВП и ОП;

 - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

* - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

3.18. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

**Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих**

**работников из числа учебно-вспомогательного**

**и обслуживающего персонала**

3.19. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

[Размеры](#Par1038) окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении № 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF6402CB5C43717206B6F3CB394021B8E082DF2AF3B8092B1O5d7K) работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

3.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF6402CB5C43717206B6F3CB394021B8E082DF2AF3B8092B1O5d7K) работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в [общих положениях](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF6402CB5C43717206B6F3CB394021B8E082DF2AF3B8096B0O5d4K) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

3.21. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:



 - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

 - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

 - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

 - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

**Порядок расчета компенсационных выплат**

3.22. [Размер](#Par1280) выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством, перечень рекомендуемых выплат компенсационного характера приведен в приложении № 8.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений ([приказ](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF64726BFC73417206B6F3CB394O0d2K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Порядок расчета доплат работникам, в том числе**

**педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы**

3.24. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

3.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный [перечень](#Par1336) выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении № 7.

**Порядок расчета заработной платы при работе**

**по совместительству**

3.26. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

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

3.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

**Порядок расчета стимулирующих выплат**

3.28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с [письмом](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF64425B8C43117206B6F3CB394O0d2K) Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

- участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.);

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается приказом Управления образованием администрации Мокшанского района, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании Положения о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным Управлением образованием администрации Мокшанского района.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

**Порядок ограничений удержаний из заработной платы**

3.29. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в [другую местность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=189366&dst=100256&field=134&date=22.09.2021), а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=101014&field=134&date=22.09.2021) настоящего Кодекса) или простое (часть третья [статьи 157](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=101022&field=134&date=22.09.2021) настоящего Кодекса);

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388536&dst=100731&field=134&date=22.09.2021) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой [статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=484&field=134&date=22.09.2021) или [пунктами 1,](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=496&field=134&date=22.09.2021) [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=497&field=134&date=22.09.2021) или [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=100593&field=134&date=22.09.2021) части первой статьи 81, [пунктах 1,](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=100619&field=134&date=22.09.2021) [2,](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=100620&field=134&date=22.09.2021) [5,](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=100623&field=134&date=22.09.2021) [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=100624&field=134&date=22.09.2021) и [7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=100625&field=134&date=22.09.2021) статьи 83 настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388536&dst=100732&field=134&date=22.09.2021) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных [абзацами вторым,](#p2) [третьим](#p3) и [четвертым](#p4) части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388536&dst=100734&field=134&date=22.09.2021) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=101014&field=134&date=22.09.2021) настоящего Кодекса) или простое (часть третья [статьи 157](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388711&dst=101022&field=134&date=22.09.2021) настоящего Кодекса);

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=388536&dst=100735&field=134&date=22.09.2021) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

**Порядок реализации права на отпуск при увольнении работника**

3.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

**Порядок и сроки расчета при увольнении**

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

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

**Другие вопросы оплаты труда**

3.32. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

3.33. С 01.09.2020 года устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится:

- педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства;

**4. Порядок формирования и использования фонда оплаты**

**труда работников образовательных организаций**

4.1. В образовательных организациях, перешедших на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

4.2. В образовательных организациях, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных организаций.

4.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, бюджета Мокшанского района Пензенской области, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

4.4 Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство общеобразовательных организаций формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

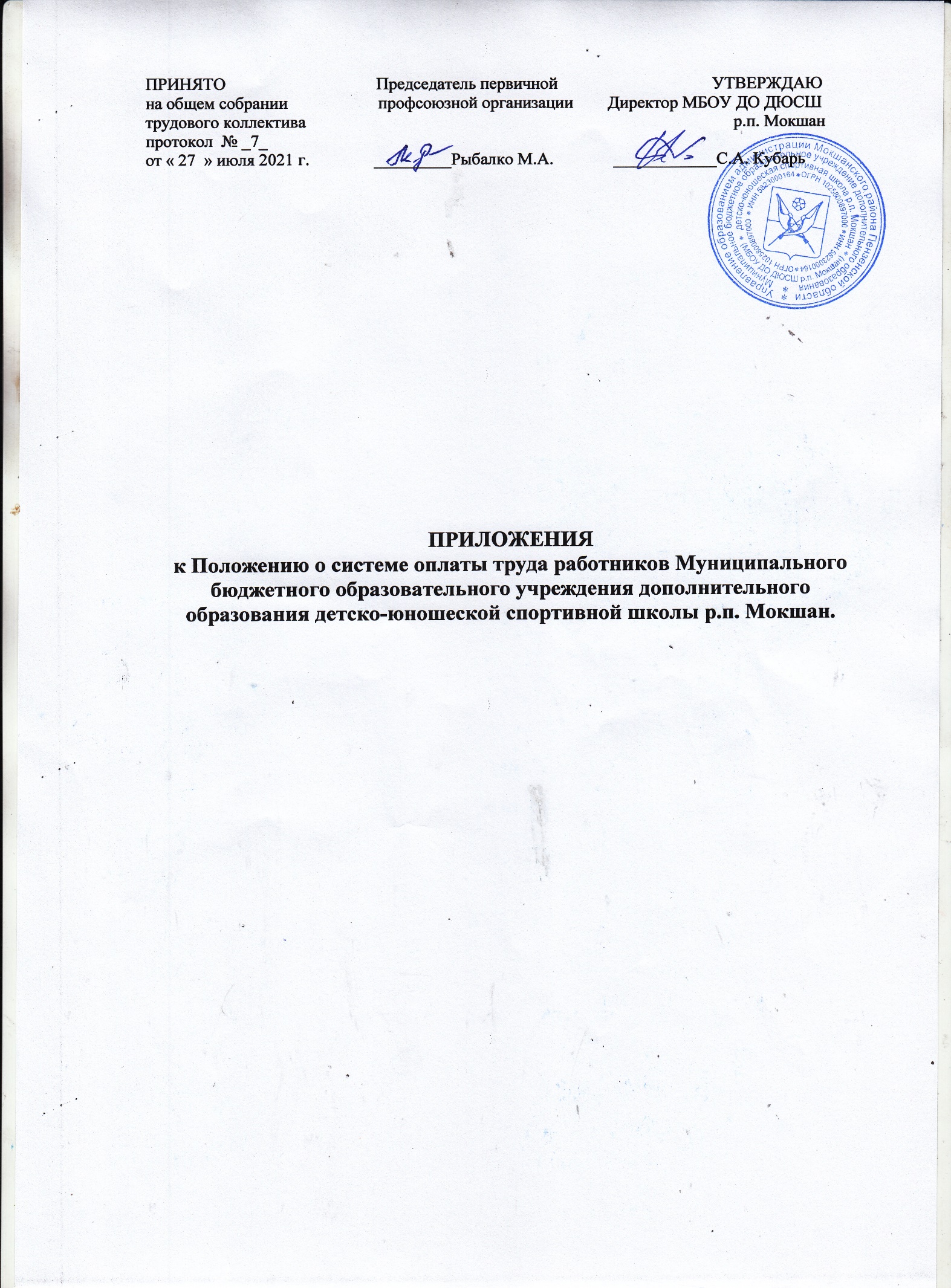
4.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда) и выплаты стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

4.6. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

4.7. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.



|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Положению о системе  оплаты труда работников  МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан |

**Рекомендуемые оклады (ставки)**

**по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических**

**работников образовательных организаций   
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития**

**Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей  по квалификационным уровням | Размер оклада педагогических работников  (рублей)\* |
| 1 | 2 | 3 |
| **2 квалификационный уровень** |  |  |
|  | педагог дополнительного образования | 7834 |
|  | тренер-преподаватель | 7834 |
|  | педагог-организатор | 7834 |
| **3 квалификационный уровень** |  |  |
|  | методист | 8024 |

Примечание:

\* размер оклада педагогического работника, имеющего средне-специального образование;

- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036;

- при отсутствии высшего и средне-специального образования оклад педагогического работника составляет 0,9 от базового оклада;

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный…», «Мастер спорта международного класса…») рекомендуется устанавливать образовательной организацией самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

Приложение № 2

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

Рекомендуемые оклады

руководителей структурных подразделений образовательных

организаций по профессиональной квалификационной группе

должностей руководителей структурных подразделений (в

соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF64320B9C33417206B6F3CB394O0d2K) Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования" от 05.05.2008 N 216н)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей) |
| 1 квалификационный уровень |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций | 6719 |
| 2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций | 6515 |
| 3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций | 6219 |
| 4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций | 6029 |

Приложение № 3

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

**Рекомендуемые оклады**

**специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») (с последующими изменениями)**

| Квалификационный  уровень | Наименование должностей по  квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада педагогических работников  (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| **2 квалификационный уровень** |  |  |
|  | заведующий хозяйством | 4369 |

Приложение № 4

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

**Рекомендуемые оклады**

**прочих работников муниципальных образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н)), (рублей), профессиональной группе "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" ( в редакции Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии")**

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по  квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада работников (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| **1 квалификационный уровень** |  |  |
|  | Сторож (вахтер) | 4101 |
| Уборщик служебных помещений | 4101 |
| **2 квалификационный уровень** |  |  |
|  | Оператор газовой котельной | 4279 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| **2 квалификационный уровень** |  |  |
|  | Медицинская сестра | 4815 |

Приложение № 5

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам работников**

**муниципальных образовательных организаций**

**по профессиональным квалификационным группам**

Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической

работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам образовательных организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников |
| от 2 до 5 лет | 0,035 |
| от 5 до 10 лет | 0,07 |
| от 10 до 20 лет | 0,105 |
| свыше 20 лет | 0,15 |

Рекомендуемые повышающие коэффициенты за наличие квалификационной

категории по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим

работникам образовательных организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемые повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников |
| Высшая квалификационная категория | 0,5 |
| Первая квалификационная категория | 0,25 |

Рекомендуемый повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым

специалистам муниципальных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников,

применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам |
| Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников | 0,35 |

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение трех месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Приложение № 6

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,

работникам по профессиональной квалификационной группе

должностей педагогических работников образовательных

организаций, исчисляемых из оклада работника,

и рекомендуемый размер выплат к окладам

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Рекомендуемый размер |
| За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (рекомендуемые размеры) | |
| за руководство районными методическими объединениями | не более 0,25 |
| За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объем работы, не входящий в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) | Размер определяется в зависимости от объема и значи-мости дополнитель-ной работы обра-зовательных органи-заций самостоя-тельно в пределах выделенных ассигнований. |

Примечание: конкретный размер выплат устанавливается каждой образовательной организацией самостоятельно как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по образовательной организации на соответствующий финансовый год.

Приложение № 7

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

Таблица 1

ПЕРЕЧЕНЬ

компенсационных выплат за работу с вредными и(или) опасными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда |
| За работу с вредными условиями труда | до 0,12 |

Таблица 2

ПЕРЕЧЕНЬ

компенсационных выплат работникам образовательных организаций

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных |
| За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| за работу в ночное время | не менее 0,35 |
| за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=E8AC8B746E558277A5D1282559D0EC7AF54124BCC73A17206B6F3CB394021B8E082DF2A93AO8d5K) Трудового кодекса Российской Федерации |

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение № 8

к Положению о системе

оплаты труда работников

МБОУ ДО ДЮСШ р.п. Мокшан

**Нормы часов**

за ставку заработной платы педагогических работников, условия

установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени

# 1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" и настоящим Положением.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены:

**18 часов в неделю**:

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

3. Нормируемая часть рабочего времени работников, перечисленных в настоящем приложении, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее именуются – тренировочные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся в дошкольных организациях. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками тренировочных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность тренировочных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием тренировочных занятий.

При проведении спаренных тренировочных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

4. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка организации, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, участие в общешкольных родительских собраниях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

7. Порядок, предусмотренный настоящим Положением, применяется при установлении учебной нагрузки работникам учреждений дополнительного образования.

8. Учебная нагрузка педагогического работника оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым

Правительством Российской Федерации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_