

**Положение  
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования  
детей и муниципального центра оценки качества образования  
управления образования администрации Ровеньского района  
Белгородской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципального центра оценки качества образования управления образования администрации Ровеньского района Белгородской области (далее – Положение) разработано на основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального Закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статей 135, 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлений Правительства Белгородской области от 10.10.2011 №379-пп «Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов государственной власти, государственных органов области и иных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов», от 23.06.2008 №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб», от 23.09.2013 №400-пп «Об увеличении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов», указания Департамента образования Белгородской области от 23.01.2014 № 9-06/325-ЛМ «О повышении заработной платы с 1 января 2014 года».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов по регулированию заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее МБОУДОД) и муниципального центра оценки качества образования управления образования администрации Ровеньского района (далее – МЦОКО) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 1 января 2014 года.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.3. Новая система оплаты труда работников МБОУДОД и МЦОКО устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области и Ровеньского района.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в МБОУДОД и МЦОКО;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области и Ровеньского района;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из

базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МБОУДОД и МЦОКО, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала всех типов МБОУДОД и МЦОКО Ровеньского района Белгородской области, финансируемых из местного бюджета.

## 2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04. 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБОУДОД».

## 3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУДОД (за исключением учреждений дополнительного образования спортивного профиля)

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников данных образовательных учреждений определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

3.2. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников МБОУДОД (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

-половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

-для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по

основной работе составляет не менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

3.3. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже, чем каждые полмесяца.

Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

3.4. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.5. 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, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

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

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного

результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## 5. Порядок оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности

5.1. Для тренеров-преподавателей и специалистов МБОУДОД, осуществляющих образовательную деятельность в детско-юношеских спортивных школах (далее – ДЮСШ), устанавливается следующий порядок оплаты труда:

5.1.1. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей и специалистов определяется путем умножения базового оклада, с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося в месяц и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

5.1.2. Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно комплектованию и педагогической нагрузке по тарификации (таблица 2).

5.1.3. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

-половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

-для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже, чем каждые полмесяца.

5.2. Оплата труда тренеров-преподавателей и специалистов, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируются непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми документами.

5.3. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

При отсутствии утвержденной учебной программы, нормативов по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

| Период подготовки спортсменов  | Период обучения (лет) | Минимальная наполняемость групп (чел.) | Максимальный количественный состав группы (чел) | Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.) |
|--------------------------------|-----------------------|--|---|---|
| Спортивно-оздоровительный      | весь период           | 15                                     | 30  | до 6  |
| Начальной подготовки           | первый год            | 15                                     | 30  | 6   |
|                                | второй год            | 12                                     | 30  | 9   |
|                                | третий год            | 12                                     | 30  | 9   |
| Учебно-тренировочный           | первый год            | 10                                     | 20  | 12  |
|                                | второй год            | Устанавливается учреждением            | 20  | 14  |
|                                | третий год            |  | 16  | 16  |
|                                | четвертый год         |  | 16  | 18  |
|                                | пятый год             |  | 16  | 20  |
| Спортивного совершенствования  |                       |  | 14  | 24  |
|                                |                       | 12                                     | 28  |   |
| Высшего спортивного мастерства | весь период           |  | 8   | 32  |

Примечания:

1. Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются учреждением спортивной направленности по согласованию с вышестоящим органом управления.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

2. Норматив оплаты труда тренеров – преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством одного тренера.

3. При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать 2-х минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4. Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6–17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

5. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы по группам видов спорта.

Таблица 2

| Этапы подготовки               | Период обучения | Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося, в процентах от базового оклада |     |     |
|--------------------------------|-----------------|--|-----|-----|
|                                |                 | Группы видов спорта  |     |     |
|                                |                 | I  | II  | III |
| Спортивно-оздоровительный      | Весь период     | 2,2  | 2,2 | 2,2 |
| Начальной подготовки           | 1 год обучения  | 3  | 3   | 3   |
|                                | свыше 1 года    | 6  | 5   | 4   |
| Учебно-тренировочный           | 1-2год обучения | 9  | 8   | 7   |
|                                | свыше 2 лет     | 15   | 13  | 11  |
| Спортивного совершенствования  | До года         | 24   | 21  | 18  |
|                                | свыше года      | 39   | 34  | 29  |
| Высшего спортивного мастерства | Весь период     | 50   | 45  | 40  |

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. Минимальный возраст при приеме в учреждение дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности определяется учебной программой по данному виду спорта.

3. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

4. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2-х разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства – 8 человек; спортивного совершенствования – 12 человек; учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2-х лет) и 20 человек (для занимающихся до 2-х лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

5. В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6. Порядок отнесения руководителей МБОУДОД к группам по оплате труда руководителей

6.1. МБОУДОД относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

6.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 3

| №  | Критерии   |  |
|----|--|--|
| 1  | Количество обучающихся в учреждении                | за каждого обучающегося<br>0,3 балла                                       |
| 2  | Количество педагогов<br><br>высшая<br>Первая       | Баллы за каждого педагога 1 балл<br>Баллы по 1 баллу<br>Баллы по 0,5 балла |
| 3  | Наличие кружков на базе учреждений                 | При наличии кружков на базе учреждений до 10 баллов                        |
| 4  | Наличие кружков на базе других учреждений          | При наличии до 20 баллов   |
| 5  | Спортивно-оздоровительных групп,<br>1 год обучения | За каждого обучающегося<br>0,3 балла                                       |
| 6  | Групп начальной подготовки,<br>2 год обучения      | За каждого обучающегося<br>0,3 балла                                       |
| 7  | Учебно-тренировочных групп,<br>3 год обучения      | За каждого обучающегося<br>0,5 балла                                       |
| 8  | Наличие спортзала, площадки, кабинетов             | За каждый вид до 10 баллов   |
| 9  | Наличие котельной                                  | При наличии котельной до 10 баллов   |
| 10 | Наличие учебно- опытного участка,<br>теплицы       | При наличии учебно-опытного участка, теплицы до 10 баллов                  |
| 11 | Наличие компьютерного класса                       | При наличии компьютерного класса до 10 баллов                              |

## 7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей МБОУДОД для установления базового должностного оклада

7.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением образования администрации Ровеньского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

7.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 6.2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, орган управления образованием по подчиненности образовательного учреждения определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов указанных в пункте 6.2.

7.3. Количество баллов ниже максимально возможного, устанавливается органом управления образованием района, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные учреждения, в зависимости от разработанных критериев характеризующих количественное и качественное состояние вышеуказанных показателей.

7.4. При установлении группы по оплате труда руководителей, контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

-по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям физкультурно-спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в МБОУДОД, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

7.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7.6. Учебно-методические кабинеты (центры), находящиеся в муниципальной собственности, относятся к II группе по оплате труда руководителей.

7.7. МБОУДОД, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7.8. Орган управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные учреждения:

-относит учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности) на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом органа управления образованием района;

-устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования (почетные звания, начинающиеся со слов «заслуженный» и «народный», государственные ордена, медали, премии, медаль «За заслуги перед Землей Белгородской», медаль К.Д.Ушинского, звание победителя конкурса профессионального мастерства всероссийского уровня «Учитель года» «Сердце отдаю детям»), базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7.9. Группы по оплате труда для руководителей учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Таблица 4

| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения  | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов |           |            |           |
|-------|--|--|-----------|------------|-----------|
|       |  | I группа   | II группа | III группа | IV группа |
| 1     | 2  | 3  | 4         | 5          | 6         |
| 2.    | Общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; ДЮСШ | свыше 500  | до 500    | до 350     | до 200    |

7.10. Должностные оклады руководителей устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации

Таблица 5

| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей)           |       |      |      |
|-------|--|--------------------------------------|-------|------|------|
|       |  | Группа по оплате труда руководителей |       |      |      |
|       |  | I                                    | II    | III  | IV   |
| 1     | 2  | 3                                    | 4     | 5    | 6    |
| 1.    | Директор:<br>высшей квалификационной категории     | 11910                                | 10776 | 9981 | 9300 |
|       | I квалификационной категории                       | 10776                                | 9981  | 9300 | 8620 |

|    |  |      |      |      |      |
|----|--|------|------|------|------|
| 2. | Заместитель директора<br>(кроме заместителя директора<br>по АХЧ)   |      |      |      |      |
|    | высшей квалификационной<br>категории   | 8961 | 8054 | 7486 | 7032 |
|    | I квалификационной<br>категории  | 8054 | 7486 | 7032 | 6466 |
| 3. | Заведующим отделением:<br>дневным, заочным, вечерним;<br>центром, цехом, студией,<br>спортивным сооружением: |      |      |      |      |
|    | высшей квалификационной<br>категории   | 8054 | 7486 | 7032 | 6466 |
|    | I квалификационной<br>категории  | 7486 | 7032 | 6466 | 5898 |

Примечания к таблице:

Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории. Данное условие сохраняется до момента принятия нормативных правовых документов на федеральном и региональном уровнях.

#### 8. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

8.1. Настоящий Порядок применяется при установлении работникам МБОУДОД и МЦОКО (далее - работники) выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы образовательных учреждений определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами образовательного учреждения.

8.2. Гарантированные надбавки за специфику работы образовательного учреждения для работников устанавливаются от базового должностного оклада в следующих случаях:

- 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

- 50-100 процентов – руководителям, методистам и специалистам муниципальных методических служб (кабинетов, центров, отделов, консультаций и других методических служб), кроме учреждений дополнительного образования детей, за особые условия труда, осуществление функций курирования образовательных учреждений;

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

8.3. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

- медицинским работникам образовательных учреждений за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается гарантированная доплата:

от 3 до 5 лет – 20 процентов; свыше 5 лет – 30 процентов;

- водителям автомобилей всех типов устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 10 процентов, водителям 1-го класса - 25 процентов за фактически отработанное время в качестве водителя.

8.4. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Переработка рабочего времени педагогических работников, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.5. Гарантированные доплаты работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены Перечнем гарантированных доплат педагогическим и другим работникам образовательных учреждений области (приложение №1).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

## 9. Стимулирующие выплаты

9.1. Общая сумма стимулирующих выплат МБОУДОД и МЦОКО планируется в размере 30-50 процентов от общей суммы базовых должностных окладов штатной численности работников учреждения с учетом фактической педагогической нагрузки.

Стимулирующая часть устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда. Общая сумма стимулирующих выплат на одного работника не должна превышать 100 процентов (максимум) размера его базового должностного оклада, за исключением руководителей образовательных учреждений.

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.2. Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте образовательного учреждения.

Размер условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами на основании примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (приложение № 2), согласованного с учредителем образовательного учреждения.

В состав стимулирующих доплат включаются выплаты за:

- результативность профессиональной деятельности;
- интенсивность работы;
- качество выполняемых работ;
- стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Общая сумма стимулирующих выплат руководителю МБОУДОД и МЦОКО устанавливается приказом органом управления образования в соответствии с критериями результативности в размере не более 150 процентов от его базового должностного оклада.

## 10. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

10.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений (директоров, заместителей) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункту 2 раздела 6 настоящего Положения;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

10.2. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года №209.

10.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №3).

10.4. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов 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).

10.5. Педагогические работники МБОУДОД, осуществляющие образовательную деятельность по видам спорта, входящим во Всероссийский реестр видов спорта, могут оплачиваться соответственно системе оплаты труда, установленной для педагогических работников учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности при условии соответствия часовой нагрузки и контингента обучающихся.

10.6. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отраслевого департамента по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несут их руководители.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
образовательных учреждений  
дополнительного образования  
детей и муниципального центра  
оценки качества образования

Перечень  
гарантированных доплат, устанавливаемых  
педагогическим и другим работникам образовательных учреждений и  
муниципального центра оценки качества образования

| Наименование доплат   | Размер доплаты,<br>надбавки ( в<br>процентах от<br>базового<br>должностного<br>оклада) |
|---|--|
| 1.13. Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству           | 15   |
| 1.14. Руководителям и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей, которым по итогам государственной аккредитации присвоена категория<br>-вторая категория<br>-первая категория<br>-высшая категория | 5<br>10<br>15  |
| 1.18. Руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы   | 15   |
| 1.23. Педагогам дополнительного образования детей учреждений дополнительного образования детей за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)  | 30   |

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
образовательных учреждений  
дополнительного образования  
детей и муниципального центра  
оценки качества образования

Примерное положение  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
образовательного учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

| Наименование должности   | Основание для премирования  |
|--------------------------|---|
| Все категории работников | За непрерывный стаж работы в данном учреждении  |
|                          | Имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;<br>Имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 | <p>учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>Имеющим звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР», а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Отличник»</p> |
| <p>Руководитель учреждения</p>  | <p>Достижения образовательного учреждения (наличие достижений в конкурсных отборах, грантах, олимпиадах, соревнованиях, реализация инновационно - образовательной деятельности и др.)</p>  |
|                                 | <p>Эффективность управленческой деятельности (управляющий совет, публичные отчеты, и т.д.)</p>   |
|                                 | <p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)</p>  |
|                                 | <p>Обеспечение безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>  |
| <p>Педагогические работники</p> | <p>Позитивные результаты деятельности по снижению количества учащихся, воспитанников, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению (отсутствию) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижению негативных проявлений в детской среде</p>   |
|                                 | <p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)</p>  |

|                        |  |
|------------------------|--|
|                        | За превышение нормативной наполняемости классов, групп   |
|                        | Сохранения здоровья учащихся, выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО, восстановление здоровья учащихся, воспитанников, проведение дней здоровья и оздоровительных мероприятий   |
| Заместители директоров | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся  |
|                        | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса   |
|                        | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет и т.д.)   |
|                        | Сохранение контингента учащихся, воспитанников   |
|                        | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников   |
|                        | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе   |
|                        | Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.) |
| Методист               | Своевременное и качественное проведение смотров, конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок   |
|                        | Выпуск учебно-методических пособий, нотных сборников   |
|                        | Оказание методической помощи образовательным учреждениям в подготовке аттестации педагогических кадров   |
|                        | Организация работы по развитию социального партнерства с предприятиями на договорной основе с  |

|  |  |
|--|--|
|  | целью повышения эффективности образовательных учреждений                               |
| Водитель   | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта                           |
|  | Обеспечение безопасной перевозки детей   |
|  | Отсутствие ДТП, замечаний  |
| Обслуживающий персонал<br>(уборщица, дворник и т.д.) | Проведение генеральных уборок  |
|  | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений |
|  | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                    |

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
образовательных учреждений  
дополнительного образования  
детей и муниципального центра  
оценки качества образования

Установление базовых должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников муниципальных  
бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования  
детей и муниципального центра оценки качества образования

| Наименование должностей работников<br>образовательных учреждений   | Размер базового<br>должностного оклада<br>в рублях |
|--|--|
| <b>1. Руководители</b>   |  |
| Руководитель структурного подразделения учреждения образования (заведующий отделом учреждения дополнительного образования детей):  | 4911   |
| - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию   | 5346   |
| - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию  | 5779   |
| - в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию | 6232   |
| - в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию   | 6713   |
| - в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию   |  |

| 2.Педагогические работники  |      |
|---|------|
| Педагог дополнительного образования:<br>- без квалификационной категории;   | 6339 |
| - II квалификационная категория;  | 6842 |
| - I квалификационная категория;   | 7372 |
| - высшая квалификационная категория   | 7932 |
| Педагог-организатор:<br>- без квалификационной категории;   | 6339 |
| - II квалификационная категория;  | 6842 |
| - I квалификационная категория;   | 7372 |
| - высшая квалификационная категория   | 7932 |
| Тренер-преподаватель:<br>- без квалификационной категории;  | 6339 |
| - II квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя);   | 6842 |
| - I квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя);  | 7372 |
| - высшая квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя)  | 7932 |
| Методист:<br>- без квалификационной категории;  | 6339 |
| - II квалификационная категория;  | 6842 |
| - I квалификационная категория;   | 7372 |
| - высшая квалификационная категория   | 7932 |
| Методист, не подлежащий аттестации (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров)):<br>- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы менее 5 лет; | 6339 |
| - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет;  | 6842 |
| - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет;   | 7372 |
| - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет  | 7932 |

### 3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал

|  |              |
|--|--------------|
| Инженер:<br>-высшее техническое образование (без<br>квалификационной категории); | 4911         |
| -высшее техническое образование (инженер II<br>категории);                       | 5297<br>5485 |
| -высшее техническое образование (инженер I<br>категории);                        | 6025         |
| -высшее техническое образование (ведущий<br>инженер)                             |              |
| Программист (системный администратор):<br>-без квалификационной категории;       | 4999         |
| -среднее специальное образование (II категория);                                 | 5485         |
| -высшее профессиональное образование (I<br>категория);                           | 6025<br>7023 |
| -высшее профессиональное образование (ведущий)                                   |              |

### 4. Технические исполнители и обслуживающий персонал

| Наименование должности   | Требования к<br>квалификации   | Базовый<br>должностной<br>оклад в рублях |
|--|--|--|
| Секретарь-машинистка   | Общее среднее<br>образование и специальная<br>подготовка по<br>установленной программе | 4911                                     |
| Оператор газовой котельной   |  | 4911                                     |
| Подсобный рабочий  |  | 4911                                     |
| Сторож (вахтер)  |  | 4911                                     |
| Рабочий по комплексному<br>обслуживанию и ремонту<br>зданий<br>(высококвалифицированны<br>й) |  | 4931                                     |
| Рабочий по комплексному<br>обслуживанию и ремонту  |  | 4911                                     |

|                             |  |      |
|-----------------------------|--|------|
| зданий                      |  |      |
| Уборщик служебных помещений |  | 4911 |
| Уборщик территорий          |  | 4911 |
| Водитель автомобиля         |  | 4931 |

Примечание:

По рабочим специальностям, имеющим квалификационный разряд по специальности выше IV разряда, базовый должностной оклад устанавливается по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (высококвалифицированный)»

