

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
**«САМАРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Принято
Общим собранием работников
ГБОУ ДО СО СОЦДЮТТ
Протокол от 29.08.2017 №2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ДО СО СОЦДЮТТ

М.И. Трещанин
М.И. Трещанин

Приказ от 05.09.2017 №145-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного
бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования Самарской области «Самарский областной центр
детско-юношеского технического творчества»

Самара, 2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Самарской области «Самарский областной центр детско-юношеского технического творчества» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчёте на одного обучающегося, воспитанника за счёт средств областного бюджета» (в ред. от 18.04.2017), постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2007 №230 «Об утверждении методики расчёта затрат на выполнение за счёт средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования

и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием» (в ред. от 28.12.2016), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол №11).

1.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в образовательном учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности образовательного учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения;

ж) предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4 Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

В соответствии с руководящими актами Правительства Самарской области должностные оклады работников могут быть увеличены в следующих случаях:

- по мере увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на повышение должностного оклада (оклада);
- при получении или восстановлении документов об образовании, когда наличие соответствующего образования даёт право на установление определённого должностного оклада (оклада) – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения уполномоченным органом о присвоении соответствующей категории;
- при присвоении почётного звания, когда наличие соответствующего звания даёт право на установление определённого должностного оклада (оклада) – со дня вынесения решения уполномоченным органом о присвоении соответствующего звания;
- при присуждении учёной степени кандидата наук или доктора наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о присвоении соответствующей учёной степени.

1.8. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.9. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится в порядке, определенном Положением об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённым постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта

нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчёте на одного обучающегося, воспитанника за счёт средств областного бюджета».

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются Министерством образования и науки Самарской области.

1.10. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с Министерством образования и науки Самарской области.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются Министерством образования и науки Самарской области.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются Министерством образования и науки Самарской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дополнительного образования и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного

учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего календарного месяца и 10 число следующего календарного месяца.

Минимальный размер выплаты заработной платы на 25 число текущего календарного месяца должен составлять не менее 40% от должностного оклада (оклада) работника за отработанное время.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя) и (или) один человеко-час в части расходов на оплату труда работников по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROR}_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{\text{NROH}_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} \right),$$

где NROR_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NROH_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся

потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

nZ - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Методикой расчета затрат на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, утвержденной соответствующим постановлением Правительства Самарской области.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения по согласованию со специальной комиссией, создаваемой образовательным учреждением с участием

представительного органа работников образовательного учреждения (далее – комиссия).

Статус и порядок работы комиссии, указанной в абзаце 1 настоящего пункта, регулируется положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю образовательного учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с Министерством образования и науки Самарской области в соответствии с распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 163-р от 28.03.2011 «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено Методикой расчёта нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчёте на одного обучающегося за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчёте на одного обучающегося, утверждённой соответствующим постановлением Правительства Самарской области.

3.6. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Для работников Центра, работающих на условиях неполного рабочего дня, заработная плата не может быть ниже величины, рассчитанной в соответствующей пропорции от минимального размера оплаты труда.

В случае если величина заработной платы работника Центра, рассчитанная с учётом правил, предусмотренных настоящим Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, составляет ниже минимально допустимой величины, установленной в абзаце 1 настоящего пункта, то соответствующему работнику Центра осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда.

Указанная доплата выплачивается в приоритетном порядке за счёт экономии фонда оплаты труда. В случае отсутствия такой экономии или недостаточного объёма экономии фонда оплаты труда для выплаты доплаты до минимального размера оплаты труда, данная доплата осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда до её распределения на стимулирующие выплаты работникам Центра.

3.7. В случае если в силу различных причин фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на текущий календарный месяц, сформированный в соответствии с пунктами 2.1, 2.2 настоящего Положения, является недостаточным для оплаты работникам Центра базовой и специальной частей заработной платы, то недостающие суммы выплачиваются образовательным учреждением за счёт средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В указанном случае распределение средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на стимулирующую часть заработной платы в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения может осуществляться только после резервирования средств на оплату базовой и специальной частей заработной платы работников образовательного учреждения.

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.1. Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объёма средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты, указанные в пункте 4.1 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При необходимости размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда могут быть дополнительно урегулированы

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда рассчитываются в следующем порядке:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а именно: за работу с хлоркой, моющими и чистящими веществами уборщиков производственных помещений в размере 12% от должностного оклада (оклада) с учётом Постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;
- доплата за работу в ночное время в размере 35% от должностного оклада с учётом Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере – в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

- доплата за совмещение профессий (должностей) – в соответствии со статьей 151 ТК РФ, на основании приказа Директора образовательного учреждения и соглашения с работником. Сумма указанной доплаты не должна превышать полную ставку по совмещаемой должности;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – в соответствии со статьей 151 ТК РФ, на основании приказа Директора образовательного учреждения и соглашения с работником. Сумма указанной доплаты не должна превышать полную ставку по аналогичной должности;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ, на основании приказа Директора образовательного учреждения и соглашения с работником. Сумма указанной доплаты не должна превышать полную ставку по замещаемой должности;
- доплата за выполнение работ различной квалификации – в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ, на основании приказа Директора образовательного учреждения и соглашения с работником. Сумма указанной доплаты не должна превышать полную ставку по должности или профессии, требующей наиболее высокой квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) в размере 20% от должностного оклада (оклада) педагогического работника или заместителя директора, а также в размере 15% от должностного оклада (оклада) работников учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и медицинских работников на основании приказа Директора образовательного учреждения и соглашения с работником;
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными инструкциями работников в размере от 5 до 30%

от должностного оклада (оклада) в зависимости от объёма указанной работы на основании приказа Директора образовательного учреждения и соглашения с работником;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством в размере от 10 до 20% от должностного оклада (оклада) на основании приказа Директора и по соглашению с работником.

Установление надбавок и доплат из специальной части фонда оплаты труда, предусмотренных абзацами 11-12 настоящего пункта, осуществляется с учётом мнения комиссии.

5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого Министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Перечни критериев, указанные в абзаце 1 настоящего пункта, могут быть дополнены образовательным учреждением самостоятельно, но не более чем на 10 критериев по каждой категории работников, для которой устанавливается отдельный перечень критериев.

Самостоятельная разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется образовательным учреждением с учётом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Перечни критериев, применяемые к каждой категории работников, формируются образовательным учреждением в соответствии с правилами, изложенными в настоящем пункте, и включаются в положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение, а также на положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются Министерством образования и науки Самарской области.

5.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% от должностного оклада (оклада);
- при выслуге свыше 10 лет – 4% от должностного оклада (оклада).

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

- рождение ребёнка в семье работника;
- уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- достижение работником пенсионного возраста;
- бракосочетание работника;
- другие случаи, имеющие особое значение в жизни работника.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения с учётом мнения комиссии.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников

7.1. Оплата труда педагогов дополнительного образования осуществляется исходя из фактического объёма учебной нагрузки, определяемого ежегодно на начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II, III и V приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ №1601).

7.2. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.8, 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601 (педагогами дополнительного образования) образовательным учреждением обеспечивается включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II, III и V приложения № 2 к приказу №1601;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учётом её повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается её новый размер);
- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, указанную в абзаце 11 пункта 4.4 настоящего Положения;
- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В целях исключения избыточной конкретизации условий трудового договора, заключаемого с педагогическими работниками, указанными в абзаце 1 настоящего пункта, которая объективно может повлечь необоснованно частую необходимость подписания дополнительных соглашений к трудовому договору, например, в связи с регулярным изменением фактического объёма учебной нагрузки и т.п., в трудовом договоре могут отражаться принципы расчёта заработной платы исходя из фактического объёма нагрузки, принципы назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера путём отсылки к настоящему Положению и иным локальным нормативным актам образовательного учреждения, регулирующим вопросы оплаты труда работников.

В случае, указанном в абзаце 7 настоящего пункта, возврат к более детальной конкретизации условий трудового договора может быть осуществлён с учётом рекомендаций комиссии.

7.3. В системе оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.8, 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601 (педагогов дополнительного образования), выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже

установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, предусматривается, что исчисление заработной платы за весь объём педагогической работы осуществляется путём умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпункте 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601 (педагогам дополнительного образования), за норму часов педагогической работы 18 часов в неделю, являющихся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы», и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8. Заключительные положения

8.1. Изменения в настоящее Положение или его отмена могут быть осуществлены только по решению представительного органа работников образовательного учреждения.

Однако в случае необходимости внесения изменений в настоящее Положение в целях его приведения в соответствие с изменившимися императивными нормами законодательства или других обязательных для применения образовательным учреждением нормативных актов, а также в целях исправления допущенных технических ошибок, соответствующее внесение изменений осуществляется на

основании приказа Директора образовательного учреждения без вынесения таких изменений на рассмотрение представительного органа работников.

В случае, указанном в абзаце 2 настоящего пункта, Директор образовательного учреждения обеспечивает возможность ознакомления работников с соответствующими изменениями, внесёнными в настоящее Положение, и несёт ответственность за недопущение превышения своих полномочий в установленном порядке.