

Председатель профкома
МБОУДО «Центр Гранит»
Н. В. Панченкова
«27» октября 2021 г.

Мнение ПК в письменной форме учтено
Протокол № 2
«27» октября 2021 г.

Приложение № 3

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУДО «Центр Гранит»
П. А. Завьялов
«27» октября 2021 г.

Положение об оплате труда работников МБОУДО «Центр Гранит»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), [Едиными рекомендациями](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», [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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

Наименования должностей служащих или профессий рабочих и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, утвержденным в постановлении Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МБОУДО «Центр Гранит» и структурного подразделения школы Дзюдо, и разработано с целью повышения:

- материальной заинтересованности работников МБОУДО «Центр Гранит» в повышении эффективности труда;
- стимулирующей функции надбавок к должностному окладу работников МБОУДО «Центр Гранит»;
- зависимости оплаты труда руководителя МБОУДО «Центр Гранит» от интенсивности и напряженности работы, эффективности и результативности деятельности МБОУДО «Центр Гранит».

При установлении должностных окладов работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти (далее – Учреждений) руководители Учреждений руководствуются настоящим Положением.

«Должностные оклады работников Учреждений устанавливаются локальными актами Учреждения в размере не менее, чем установленные базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы настоящим Положением в рамках бюджетных средств, выделенных на эти цели».

- I.2. Оплата труда руководителя МБОУДО «Центр Гранит» производится на основании трудового договора с учредителем муниципального образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю учреждения устанавливается учредителем.
- I.3. Заработная плата работников МБОУДО «Центр Гранит» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.
- I.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

уровня минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

- I.5. Размеры и сроки увеличения минимальных должностных окладов работников МБОУДО «Центр Гранит» устанавливаются администрацией городского округа Тольятти.
- I.6. Установление заработной платы работникам МБОУДО «Центр Гранит», в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размера их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое обеспечивает минимальный размер оплаты труда, но не ниже установленного на федеральном уровне.
- I.7. Работникам МБОУДО «Центр Гранит» выделяется материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи работникам МБОУДО «Центр Гранит».

I.8. Изменения размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации ученой степени доктора наук.

1.9 Директор МБОУДО «Центр Гранит» проверяет документы об образовании и стаж педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и других работников, устанавливает им заработную плату (должностные оклады). Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

1.10 Руководитель Учреждения сроком на один учебный год утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются наименования должностей служащих (профессии рабочих) в соответствии с законодательными актами, указанными в пункте 1.2. настоящего Положения.

1.11 Оплата труда работников Учреждения регулируется с учетом мнения представительного органа работников соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

II. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю и не более 20 часов в неделю – для совместителей, для методистов не более 36 часов в неделю, за исключением педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю по основному месту работы и не более 16 часов в неделю по совместительству.

18 часов в неделю - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям и педагогам дополнительного образования.

2.2. Преподавательская деятельность руководящих и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно по выполнению преподавательской работы. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами, в зависимости от характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается директором МБОУДО «Центр Гранит» по согласованию с профкомом.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МБОУДО «Центр Гранит» по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы определить в каких группах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. При установлении педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, для которых МБОУДО «Центр Гранит» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогами дополнительного образования, тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей может быть разной в первом и во втором полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов должностного оклада устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения, а других административных работников и методистов ведущих ее помимо основной работы – директором МБОУДО «Центр Гранит». Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), возможно только в том случае, если у педагогов, для которых «Центр Гранит» является местом основной работы, обеспечение преподавательской работой в объеме не менее чем должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы) педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни планируется.

III. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде

субсидии, за счет средств «бюджетов различного уровня» и средств от приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$, где

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТб– базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТст– стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретные размеры доли базовой части в фонде оплаты труда учреждения регулируются локальными нормативными актами Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

3.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется из бюджета учреждения на основании должностных окладов, утвержденных постановлением мэра городского округа Тольятти. Координацию работы по формированию и использованию средств ФОТ осуществляет бухгалтерия МБОУДО «Центр Гранит» по утверждению директором. Учёт использования средств ФОТ возлагается на главного бухгалтера МБОУДО «Центр Гранит». Руководство и контроль использования средств ФОТ остаётся за директором МБОУДО «Центр Гранит».

3.4. Заработная плата работников, за исключением педагога дополнительного образования и тренера-преподавателя учреждения, определяется: должностной оклад работника учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем плюс доплата и надбавки компенсационного характера, установленные трудовым законодательством, плюс стимулирующие выплаты работнику.

3.5. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя производится исходя из недельной педагогической нагрузки: оклад педагога дополнительного образования плюс стимулирующие выплаты согласно разработанным критериям.

При этом объем по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

3.6. Расчет заработной платы тренера-преподавателя предусмотрен также в зависимости от уровня подготовки учащихся исходя из норматива оплаты труда за подготовку одного учащегося в соответствии с их достижениями.

3.7. Оплата труда тренера-преподавателя производится согласно присвоенной при аттестации квалификационной категории. При расчете заработной платы тренера-преподавателя применяется два метода в пределах выделенного финансирования на заработную плату труда из средств бюджета городского округа Тольятти, средств областного бюджета, и иных источников финансирования, выделенного на соответствующий финансовый год, администрация в праве выбрать ту или иную оплату труда для тренеров-преподавателей или заменить ту или иную оплату труда в связи с недовыделенным финансированием на заработную плату путем составления новой тарификации.

«Заработная плата работников Учреждений рассчитывается:

3.7.1. С учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию, за исключением педагогических работников МБОУ, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- 1,05 - для педагогических работников, имеющих первую категорию, за исключением педагогических работников МБОУ, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

3.7.2. С учетом повышающего коэффициента 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 в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;

- 1,1 – за ученую степень 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.».

3.8. Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклады), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются локальными актами Учреждения и отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

Установление заработной платы работнику Учреждения относится к компетенции Учреждения и регулируется его локальными актами.

Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждений устанавливаются руководителями Учреждений в «размере не ниже» базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих.

Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.10. Заработная плата работника Учреждения, за исключением педагога дополнительного образования, тренера–преподавателя и педагогического работника МБОУ определяется по формуле:

$$ЗП_r = ДО_r \times K_{зн} \times K_{кк} + КВ_r + СВ_r, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата работника Учреждения;

ДО_р – должностной оклад (оклад) работника Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

К_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

КВ_р–выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВ_р–выплаты стимулирующего характера.

«К_{кк} - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.».

3.11. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера–преподавателя Учреждения производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$\text{ЗПптдо} = \text{ДОптдох} \times \text{Кзн} \times \text{Ккк} / 18 \times \text{УЧн} + \text{КВптдо} + \text{СВптдо},$$

где ЗПптдо– заработная плата педагога дополнительного образования, тренера–преподавателя;

ДОптдох–ставка заработной платы педагога дополнительного образования, тренера–преподавателя, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

УЧн – учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и учебная (тренировочная) нагрузка тренера-преподавателя, установленная Учреждением с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта;

КВптдо–выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВптдо–выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю.

«Ккк - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.»

3.12. При установлении заработной платы работникам МБОУ руководители учреждений руководствуются постановлениями Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений 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 методики расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», а также нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Положения».

3.13. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от должностного оклада)

Примечания:

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

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада)
		Группы видов спорта
		I
Начальной подготовки	свыше одного года	до 6
Учебно-тренировочной	до двух лет	до 9
	свыше двух лет	до 15
Спортивного совершенствования	до года	до 24
	свыше года	до 39
Высшего спортивного мастерства	весь период	до 50

3.13. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется в соответствии с образовательной программой, с учетом СанПиН и требований техники безопасности. Условия оплаты рассчитываются в соответствии с приведенными в таблице № 2 значениями.

Длительность этапов спортивной подготовки в дзюдо, минимальный возраст для зачисления занимающихся и минимальное количество занимающихся в группах на этапах спортивной подготовки*

Этапы спортивной подготовки	Длительность этапов (в годах)	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	Количество занимающихся в группе
Спортивно-оздоровительной	Не ограничено	7	15-20
Начальной подготовки	2	10	15-20
Тренировочный	5	12	10-12
Совершенствования спортивного мастерства	3	—	3-4
Высшего спортивного мастерства	Не ограничено	—	2

*Максимальный количественный состав группы может быть увеличен для вида спорта дзюдо, если это будет обосновано необходимостью подготовки команды, состав которой

определяется соответствующими регламентами (положениями) спортивного соревнования по данному виду спорта.

3.14. При объединении в одну группу разных по возрасту и спортивной подготовленности занимающихся должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) разница в возрасте не должна превышать двух лет (по году рождения);

в) количественный состав не должен превышать на этапе совершенствования спортивного мастерства – 12 человек, учебно-тренировочном свыше двух лет – 16 человек, до двух лет включительно – 20 человек;

Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки производится не чаще одного раза в год по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов.

3.15. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.16. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.17. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени.

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

3.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами:

- 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, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также излишне выплаченного работнику (на основании личного заявления работника);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за не отработанные дни отпуска.

3.19. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать – 20% процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, возмещения вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

3.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, на основании документа о смерти работника.

3.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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.

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.

3.22. За дни нахождения работника в служебной командировке ему сохраняется средний заработок, а также гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.23. Больничный лист работнику выплачивается из среднего заработка за 2 предшествующих года.

3.24. В период осенних, зимних, весенних каникул учащихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

3.25. Режим рабочего времени работников образовательного учреждения в каникулярный период:

- периоды осенних, зимних и летних каникул, установленных для учащихся, воспитанников и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, является для них рабочим временем, оплачиваемым в одинарном размере;

- у педагогических работников режим рабочего времени определяется в пределах нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и временем, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

3.26. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются на основании локальных нормативных актов, принимаемых учреждением в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.27. В случае экономии фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи.

3.28. Оплата труда работников МБОУДО «Центр Гранит» производится на основании трудовых договоров между работодателем и работниками учреждения.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУДО «Центр Гранит» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

4.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования или тренера – 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.

4.3. Работникам сторожевой охраны устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год. Работники работают в соответствии с графиком сменности.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

V. Порядок определения уровня образования работников.

5.1. Директор МБОУДО «Центр Гранит» должен иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

5.2. Заместители директора должны иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

5.3. Руководитель структурного подразделения должен иметь высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет.

5.4. Педагог дополнительного образования должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование

по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы. К педагогической деятельности допускаются также студенты, обучающиеся по соответствующему профилю.

5.5. Тренер-преподаватель должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы. К тренерской деятельности допускаются также студенты, обучающиеся по направлению «Физическая культура и спорт».

5.6. Педагог-организатор должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, или студент обучающийся по специальности, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы.

5.7. Методист должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. Для методиста высшей квалификации - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет.

VI. Порядок определения стажа педагогической работы.

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

6.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, и методическая работа

VII. Порядок предоставления компенсационных выплат.

7.1. Работникам МБОУДО «Центр Гранит» предоставляются доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, предусмотренные Положением и другими федеральными законами на основании приказа руководителя МБОУДО Центр «Гранит»:

Доплата за работу в ночное время оплачивается в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада) (работа в ночное время сторожей).

7.2. Размеры и условия назначения выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУДО «Центр Гранит» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании приказа руководителя МБОУДО «Центр Гранит» в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

7.3. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

7.4. Работникам МБОУДО «Центр Гранит» устанавливаются доплаты при выполнении работ различной квалификации на условиях и в размерах предусмотренных статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Выплаты компенсационного характера производятся из средств бюджета городского округа Тольятти, предусмотренных на оплату труда в соответствующем финансовом году.

7.7. Доплата за работу в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный не рабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

7.10. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы

7.11. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.12. Доплата за выполнение работ различной квалификации.

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

7.14. Работникам МБОУДО «Центр Гранит» может быть выплачена материальная помощь (Положение о материальной помощи).

7.15. Оплата труда руководителя МБОУДО «Центр Гранит» производится на основании трудового договора с учредителем муниципального образовательного учреждения. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю устанавливается учредителем.

7.8. Установление заработной платы работников МБОУДО «Центр Гранит», в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров,

установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

VIII. Порядок и условия назначения выплат социального характера

8.1 Выплаты социального характера работникам Учреждения устанавливаются локальными актами и (или) коллективным договором. Локальные акты Учреждения должны содержать положения о видах социальных выплат, порядке их назначения и размере.

8.2 Выплаты социального характера Учреждений устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы, так и в фиксированном размере.

8.3 Выплаты социального характера устанавливаются локальными актами Учреждений как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в фиксированной сумме.

8.4 К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

8.5 Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения.

IX. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

9.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, утверждаются постановлениями администрации городского округа Тольятти.

9.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ устанавливается в соответствии с требованиями постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60, и регулируется локальными актами Учреждения.

9.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 № 874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников

муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».