

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник Управления образования  
Администрации Таймырского Долгано-  
Ненецкого муниципального района

 Т.А. Друпова

« 1 » сентября 2021 г.



**УТВЕРЖДЕНО**

Директор Таймырского  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Хатангский центр детского  
творчества»

 П.А. Широких

« 1 » сентября 2021 г.



**СОГЛАСОВАНО**

С трудовым коллективом  
Таймырского муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования «Хатангский центр детского  
творчества»

 Л.В. Молчанова

« 1 » сентября 2021 г.

**Положение об оплате труда работников**

**ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества»**



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Хатангский центр детского творчества» (далее – Положение) разработано на основании постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 03.10.2019 года № 1027 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (в редакциях от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012, № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013, № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013, № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 № 817, от 30.01.2017 № 32, от 28.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020 № 1065) и регулирует порядок оплаты труда работников и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Хатангский центр детского творчества» (далее – Учреждение).

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу в сельской местности;
- другие выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются согласно приложению № 3 к Положению.

2.2.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.6. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

2.3.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) определяется:

2.3.4. **Руководителю** в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет не более 24 должностных окладов руководителя Учреждения в год, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы в группы работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами на усмотрение руководителя с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.3.5. Работникам (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) определяется в соответствии с балльной оценкой, в соответствии с приложением N 5 к Положению.

2.3.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.3.4. Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам учреждений устанавливается согласно приложению N 4 к Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер и условия выплат по итогам работы работникам учреждений, а также критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений устанавливается согласно приложению N 6 к Положению.

При распределении фонда, направленного на выплаты по итогам работы выделяются следующие группы работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников;

2 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II, уровней, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I уровня», ПКГ «Работников культуры, искусства и кинематографии».

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет для

1 группы – 0,37 %,

2 группы – 3,29 %.

Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и рассчитываются по формуле:

**Для выплат, производимых по итогам работы:**

$$C_{\text{ир}} = \Phi_{\text{ир}} / S_{\text{пб}}$$

где:

$C_{\text{ир}}$  - цена балла в рублях ;

$\Phi_{\text{ир}}$  – фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{\text{пб}}$  – сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательному Учреждению.

**Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:**

$$C_{\text{ир декабря}} = \mathcal{E}_{\text{св}} / S_{\text{фб}}$$

где:

$C_{\text{ир декабря}}$  - цена балла в рублях;

$\mathcal{E}_{\text{св}}$  – экономия средств годовых стимулирующих выплат, стимулирующих выплат на месяц, а также экономия фонда стимулирующих выплат заместителям руководителей установленная в определенной группе;

$S_{\text{фб}}$  – сумма фактического количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

2.3.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета учреждения.

При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников;

2 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II, уровней, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I уровня», ПКГ «Работников культуры, искусства и кинематографии».

Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей и составляет:

Для 1 группы:

- годовые стимулирующие выплаты -100%;

- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %.

Для 2 группы:

- годовые стимулирующие выплаты -100%;

- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %.

2.3.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально.

2.3.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет бальную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в каждой группе определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

Фонд стимулирующих выплат работникам учреждения распределяется по профессиональным квалификационным группам работников учреждения и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим ф мес., кв.,}$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения год;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{по итогам}}$  - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

$\% \text{ стим. ф мес. кв.}$  - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников.

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{1 \text{ балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_{\text{г}},$$

где:

$C_{1 \text{ балла в квартал}}$  - цена балла в рублях;

$Q_{\text{кв}}$  - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

$S_{\text{г}}$  - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам

в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{1 \text{ балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_{\text{г}},$$

где:

$C_{1 \text{ балла в мес}}$  - цена балла в рублях;

$Q_{\text{мес}}$  - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

$S_{\text{г}}$  - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в

группе.

2.3.9. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.

### 3. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи

3.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

3.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

3.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

3.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

3.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;

- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

3.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

3.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются».

#### **4. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

4.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Замещение педагогических работников по одноименной должности производится следующим образом:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_{ч} * Ч_y, \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{ч}$  – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_y$  – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

Замещение педагогическими работниками других педагогических должностей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

- почасовая оплата замещения педагогическими работниками других педагогических должностей рассчитывается по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТу} / \text{Кч} * \text{Чу}, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

#### 4.2. Оплата труда иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / \text{G} * \text{K}, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

G – количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 249, при 6-ти дневной рабочей неделе – 302;

K – количество фактически замещенной ставки.

4.3 При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период совместительства;

- почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Сп = \text{ФОТу} / \text{Кч} * \text{Чу}, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда привлеченного для педагогической работы в образовательные учреждения педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество установленных часов совместительства для педагогического работника.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу;

5.2. Руководитель учреждения и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителю учреждения и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки. В период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю.