

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования  
Администрации Касторенского района  
 Е. В. Барabanщикова  
Приказ № 1-104 от «8» октября 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Районного методического кабинета  
дополнительного педагогического образования

I. Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования разработано на основе решения Представительного Собрания Касторенского района Курской области от 30 июля 2014 г. № 46 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений образования, подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование» в новой редакции». Приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования.

2. Положение включает в себя рекомендуемые размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Представительным Собранием Касторенского района Курской области, а также критерии их установления. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на 1 апреля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными актами Курской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования включает в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– настоящего Положения;

– решений Представительного Собрания Касторенского района Курской области;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-культурных отношений;

– отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области на 2012-2014 годы;

– мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Начальник управления образования, по рекомендации заведующей Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются начальником управления образования по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Начальник управления образования на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставка) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих», Решения Представительного Собрания Касторенского района Курской области от 30 июля 2014 г. № 43 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений образования, подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование» в новой редакции».

Заработная плата работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования может складываться из:

– должностного оклада;

– ежемесячных выплат за стаж;

– ежемесячных выплат за работу в сельской местности;

– ежемесячных выплат за выполнение работ, отклоняющихся от нормальных;

– единовременных выплат (материальная помощь);

– премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами РФ, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным решением Представительного Собрания Касторенского района Курской области от 29 января 2010 г. №3 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях», работникам Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) Повышенная оплата за труд в выходные и нерабочие праздничные дни:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2. Рекомендуемые размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПГК с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждений к группе по оплате труда.

3.3. На основании «Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области на 2012-2014 годы», утвержденного 21 декабря 2011 года работникам районного методического кабинета предоставляется:

- Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы.

- Единовременная выплата в размере 2-х должностных окладов при потере члена семьи.

- Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения ученой степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ИКТ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральным законом или Президентом РФ.

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным решением Представительного Собрания Касторенского района Курской области от 29 января 2010 г. №4 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», в Районном методическом кабинете дополнительного педагогического образования могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- стимулирующие выплаты по итогам работы.

При премировании работников учитываются:

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

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

- проведение исследовательской работы по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.2. Работники Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования, имеющие звание «Отличник просвещения» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или награжденными ведомственными нагрудными знаками устанавливаются стимулирующие надбавки. Рекомендуемый размер надбавки - 20% должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника управления образования, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда:

руководителя структурного подразделения – по представлению начальника управления образования;

остальных работников, занятых в структурном подразделении, – по представлению заведующей Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера определяется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования.

4.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 3 лет – до 5%;
- от 3 до 5 лет – до 10%;
- от 5 до 10 лет – до 15%;
- от 10 до 15 лет – до 20%;
- свыше 15 лет – до 25%.

#### **5. Порядок и условия премирования работников Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным решением Представительного Собрания Касторефского района Курской области от 29 января 2010 г. №4 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премии осуществляются по решению начальника управления образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда:

руководителей структурных подразделений – по представлению начальника управления образования; остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления заведующей Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования.

2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью предприятия;
- выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- организация и проведение мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ и т.п.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

По итогам работы за месяц, квартал может выплачиваться премия, размер которой зависит от фонда оплаты труда.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

## 6. Заключительные положения

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплату производить накануне этого дня. Письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчетного листка утверждена Приказом по Отделу образования от 16 мая 2013 года № 1-33 «Об утверждении формы ведомости получения расчетного листка».

6.3. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то его начало по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.4. В соответствии с коллективным договором управления образования Администрации Касторенского района может выплачиваться материальная помощь в следующих размерах, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 лет), 2 ставок заработной платы (должностных окладов),

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

5. Работникам Районного методического кабинета дополнительного педагогического образования, в случае неиспользования больничного листа в течение календарного года предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск в количестве 3-х дней.