

УТВЕРЖДЕНО  
приказом № 86  
от «01» апреля 2025г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«МЕЖШКОЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ГОРОДА РЯЗАНИ»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани» (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани» (далее учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МБУ ДО «МУЦ» устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и муниципальными нормативными правовыми актами с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда,
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- взаимосвязи заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании «Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (за исключением детских музыкальных, художественных школ и школ искусств) и отдельных муниципальных учреждений города Рязани», утвержденного постановлением администрации города Рязани от 29.09.2020 № 3595 с изменениями в редакции постановления администрации города Рязани от 30.10.2020 N 4092 и распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.9. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты по повышающим коэффициентам, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.3. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. Работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты или доплаты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на период выполнения работ или других факторов, предусмотренных в абзаце 1 настоящего пункта.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов или доплат принимается директором персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат.

Применение персонального повышающего коэффициента и доплат к основному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении руководителя учреждения принимается руководителем вышестоящего органа.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен – до 2,0.

2.1.6. Должностные оклады устанавливаются в рублях.

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники),

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (с изменениями на 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за стаж педагогической работы, в случае если педагогическому работнику не установлен повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент (в соответствии с пунктом 2.1.5. настоящего Положения).

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, должностной оклад (ставка) <b>15117,00 руб.</b>		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,05
3 квалификационный уровень	Методист	0,05

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников учреждений по уровню образования, за стаж педагогической работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения должностного оклада (ставки)	Размер коэффициента
Коэффициент за уровень образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	-
Коэффициент за стаж педагогической работы	Стаж работы более 20 лет	0,6
	Стаж работы более 15 лет	0,5
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,4
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2
	Стаж работы от 1 до 2 лет	0,1
	Стаж работы от 0 до 1 лет	-
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	0,77
	высшая категория	0,87

Педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к должностному окладу за стаж педагогической работы не применяется.

2.2.3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных

учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального обучения и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

### 2.3. Порядок и условия труда работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих

2.3.1. Размеры должностных окладов работников центра, занимающих должности специалистов и служащих (далее специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (с изменениями на 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных групп отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3.2. Специалистам и служащим устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент (в соответствии с пунктом 2.1.5. настоящего Положения).

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" должностной оклад (ставка) <b>9816,00 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Администратор	-
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, заведующий мастерской	0,11
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" должностной оклад (ставка) <b>10207,00 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, программист	-

### 2.4. Порядок и условия труда работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений

2.4.1 Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2 Работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным

окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент (в соответствии с пунктом 2.1.5. настоящего Положения).

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений" должностной оклад (ставка) <b>18249,00 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением, реализующий образовательную программу дополнительного образования детей	-

#### 2.5 Порядок и условия труда работников профессий рабочих

2.5.1. Размеры должностных окладов работников учреждения рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н (с изменениями на 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.5.2. Работникам учреждений профессий рабочих устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент (в соответствии с пунктом 2.1.5. настоящего Положения).

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" должностной оклад (ставка) <b>7457,00 руб.</b>		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)	0,04 (2 квалификационный разряд)  0,09 (3 квалификационный разряд)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" должностной оклад (ставка) <b>7895, 00 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1. раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,11 (5 квалификационный разряд)
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	0,63- 0,79

## 2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа директора учреждения.

2.6.4. Для работников учреждения за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;
- за работу в нерабочие праздничные дни.

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов или в фиксированном денежном выражении. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда – до 12% должностного оклада работника.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения определяется директором центра с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам специальной оценке условий труда.

Если по итогам оценки условий труда, рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на котором она устанавливается работнику, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.6.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.9. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

д) справедливость – правила распределения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплате и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.2. Размер стимулирующей выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.7.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работников образовательных учреждений включает в себя, в том числе выплаты:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 3000 рублей:

работникам и специалистам учреждения, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации».

б) в размере 2500 рублей:

работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

в) в размере 2000 рублей:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

г) в размере 500 рублей:

- работникам учреждения, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный" (за исключением "Народный учитель Российской Федерации"), "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам учреждения, имеющим почетные звания и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производится по каждому основанию.

2.7.6. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях, подведомственных органам управления образованием, устанавливается педагогическим работникам учреждения согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

2.7.7. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются Положением о премировании работников учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения. Конкретный размер доплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 2.7.5 настоящего Положения).

### **3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностной оклад руководителя определяется по следующей формуле:  
 $D_o = B_o \times K$ , где:

$D_o$  - должностной оклад руководителя учреждения;

$B_o$  - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 9389 рублей);

$K$  - повышающий коэффициент, где:

$K = K_1 \times K_2$ , где

$K_1$  - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения (для Центра составляет 4,65);

$K_2$  - повышающий коэффициент, характеризующий объем муниципального задания для муниципальных учреждений дополнительного образования, приведен ниже в таблице:

Муниципальные учреждения дополнительного образования (за исключением детских музыкальных, художественных школ и школ искусств)	
Объем муниципального задания (тысяча человеко-часов)	Повышающий коэффициент ( $K_2$ )
До 100	1,08
От 100 до 150	1,10
От 150 до 300	1,12
От 300 до 450	1,14
От 450 до 600	1,16
От 600 до 750	1,18
От 750 до 900	1,20
Более 900	1,22

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников

учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

3.2. Администрация города Рязани может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учреждение вправе в пределах фонда оплаты труда создать премиальный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю в размере, не превышающем 5% фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

Конкретный процент премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом управления образования и молодежной политики администрации города Рязани на текущий год.

3.3. Порядок и условия распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяется постановлением администрации города Рязани.

3.4. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.5. Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности работы руководителей устанавливаются постановлением администрации города Рязани.

3.6. Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителей учреждений следует определять с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

3.9. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются в порядке, предусмотренном Положением о премировании, разработанном в учреждении, в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Иные выплаты**

4.1. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь (в том

числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по утверждению претендентов на поощрение и оказание материальной помощи сотрудникам учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь директору учреждения выплачивается в соответствии с распоряжением администрации города Рязани на основании письменного заявления директора учреждения.

## **5. Другие вопросы оплаты труда работников**

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Порядок определения уровня образования приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Система оплаты труда установлена с учетом тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов. Во внимание приняты госгарантии, компенсационные и стимулирующие выплаты по утвержденным перечням, системы нормирования труда и учтены рекомендации Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников.

6.2. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников учреждения, а также трудовые договоры с работниками подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

6.3. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.

6.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

6.5. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В  
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

8. Работники, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, но не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями и обладающие достаточным практическим опытом, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании диплома, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, повышающие коэффициенты за уровень образования устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им повышающих коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании не дает права на установление повышающих коэффициентов за уровень образования.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.