



МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация Ольского муниципального округа

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.10.2023

№894

Ола

### **Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области»**

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области от 18.09.2023 №734 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», Уставом муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», Администрация Ольского муниципального округа Магаданской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение по оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений (далее – Примерное положение), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» (далее – муниципальные учреждения), согласно приложению к настоящему Постановлению.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Постановления, производить в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, предусмотренных получателям бюджетных средств бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» на соответствующий финансовый год.

3. С момента вступления в силу настоящего Постановления признать утратившими силу:

– Пункт 1 постановление Администрации муниципального образования «Ольский городской округ» от 26.04.2021 № 288 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных (бюджетных,

автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский городской округ»;

- Постановление Администрации муниципального образования «Ольский городской округ» от 07.02.2022 №76 «О внесении изменений в Постановление Администрации муниципального образования «Ольский городской округ» от 26.04.2021 №288 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский городской округ».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит официальному опубликованию (обнародованию).

5. Муниципальным учреждениям в двухмесячный срок с момента подписания настоящего Постановления:

- подготовить проекты Положений об оплате труда с учётом Примерного положения, утверждённого настоящим Постановлением;

- согласовать Положения об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на руководителя управления экономики администрации Ольского муниципального округа Магаданской области Кайль Е.Ю.

Глава Ольского муниципального округа  
Магаданской области

В.О. Форостовский

**УТВЕРЖДЕНО**

Постановлением администрации  
Ольского муниципального округа  
Магаданской области  
23.10.2023 №894

**Примерное положение  
По оплате труда работников муниципальных (бюджетных,  
автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета  
муниципального образования «Ольский муниципальный округ  
Магаданской области»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное Положение по оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» (далее – Примерное положение) определяет порядок и правила формирования системы оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области».

1.2. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с нормативно правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства по спорту и молодежной политике Российской Федерации, принятыми в связи с введением системы оплаты труда.

Системами оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», утверждаемыми Постановлением Администрации Ольского муниципального округа (далее – Системы оплаты труда).

1.3. Примерное положение распространяется на работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» (далее - муниципальное учреждение).

1.4. Примерные положения об оплате труда муниципальных учреждений носят для муниципальных казенных учреждений обязательный характер, для муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений - рекомендательный характер.

1.5. Примерное положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» и иных источников финансирования, привлеченных от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых Системами оплаты труда;

- порядок и размер повышающих коэффициентов к окладам, критерии их установления.

1.6. Заработная плата работников муниципального учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации не может быть:

- меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения;

- ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Магаданской области.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных Системами оплаты труда.

1.8. В случае установления должностных окладов, отличающихся от базовых, необходимо согласование с Учредителем.

1.9. Увеличение (индексации) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Профессиональных стандартов;
- Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- Профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях;
- Повышающих коэффициентов, устанавливаемых работникам на определённый период времени;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников.

1.11. Введение в муниципальном учреждении системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются (изменяются или отменяются) работникам приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением:

- при первоначальном назначении на должность, если иное не предусмотрено настоящим Примерным положением;
- при переводе на иную должность, в том же муниципальном учреждении, если иное не предусмотрено настоящим Примерным положением;
- на период работы в случаях, предусмотренных настоящим Примерным положением.

1.14. Основанием для установления должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера работникам, являются надлежащим образом оформленные документы, подтверждающие в соответствии с настоящим Примерным положением наличие оснований для установления и производства соответствующих выплат.

1.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника муниципального учреждения зависит от стажа, образования квалификационной категории, государственной наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

– при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.17. В случае если документы, подтверждающие право работника на установление (изменение) соответствующей выплаты, поступили несвоевременно, выплата устанавливается с момента поступления указанных документов.

1.18. В случае если документы, подтверждающие право работника на установление (изменение) соответствующей выплаты, поступили несвоевременно по обстоятельствам, не зависящим от работника, выплата устанавливается (изменяется) с момента возникновения у работника права на ее установление (изменение) в период работы в данном муниципальном учреждении.

1.19. В случае если после установления должностного оклада или выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера будут выявлены обстоятельства, подтверждающие неправомерность их установления или отсутствие оснований для их установления, они подлежат отмене (изменению) приказом руководителя муниципального учреждения с момента их установления.

1.20. Размер выплаты компенсационного и стимулирующего характера рассчитывается из размера должностного оклада работника по замещаемой должности.

1.21. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.22. Оплата труда работников административно - управленческого персонала муниципальных учреждений муниципального образования

«Ольский муниципальный округ Магаданской области», определяется отдельным Постановлением Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Условия оплаты труда работников в конкретном муниципальном учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Оплата труда работников производится в виде заработной платы, являющейся основным средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности по замещаемой должности в соответствующих муниципальных учреждениях.

2.3. Оплата труда работников устанавливается локальными актами учреждения: штатным расписанием, трудовым договором, приказом руководителя соответствующего муниципального учреждения, издаваемыми на основании и в соответствии с настоящим Примерным положением.

2.4. Заработная плата выплачивается исключительно в денежной форме. Эквивалентом заработной платы не может быть стоимость предоставляемых бесплатно товаров, продуктов и услуг, ценных бумаг и иных предметов.

2.5. Заработная плата выплачивается работникам в наличной денежной форме в кассе соответствующего муниципального учреждения, либо по заявлению работника перечисляется на его расчетный счет.

2.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в данном муниципальном учреждении.

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

2.8. Установление и осуществление выплаты заработной платы производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников в соответствующих муниципальных учреждениях.

2.9. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств или субсидий на выполнение муниципального задания, включают в себя расходы на выплату должностных окладов, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, и другие выплаты, установленные настоящим Примерным положением.

2.10. Для расчёта заработной платы педагогическим работникам, руководителем муниципального учреждения ежегодно составляются и утверждаются на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу

в том же муниципальном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки, по форме, согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

2.11. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, контингента учащихся муниципального учреждения и других конкретных условий, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогическим работникам на учебный год, а также учитывает обязательные компенсационные выплаты в соответствии с настоящим Примерным положением.

2.12. Тарификационный список педагогических работников и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, утверждается руководителем муниципального учреждения и предоставляется в структурное подразделение администрации Ольского муниципального округа Магаданской области, в ведении которого находится Учреждение (далее – Учредитель) в составе расчета фонда оплаты труда с пояснительной запиской, в течении 10 рабочих дней с момента согласования.

2.13. Расчет фонда оплаты труда муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с Учредителем, согласно систем оплаты труда, и включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения. В расчете фонда оплаты труда муниципального учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного, стимулирующего и повышающие коэффициенты к окладам, а также другие выплаты материального стимулирования.

2.14. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных муниципальному учреждению.

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального учреждения, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере оплаты труда.

3.2. Должностной оклад, по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов устанавливается работнику в соответствии с занимаемой должностью за исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, по установленному разряду, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и не могут

быть ниже размеров базовых окладов работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», устанавливаемых Системами оплаты труда.

3.3. Должностной оклад работникам муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения, с которым работник состоит в трудовых отношениях, изданным на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), заключаемого с работником.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам муниципального учреждения на основании штатного расписания муниципального учреждения, с которым работник состоит в трудовых отношениях, в размерах, установленных Системами оплаты труда.

3.5. К окладу работников муниципального учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

1)повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается при стаже работы:

- от 1 года до 3-х лет 0,1;
- от 3-х до 5-ти лет - 0,15;
- от 5-ти до 10-ти лет - 0,2;
- от 10-ти до 15-ти лет - 0,25;
- более 15 лет - 0,3.

2)повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению, структурному подразделению муниципального учреждения устанавливается муниципальным правовым актом Учредителя, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению, структурному подразделению муниципального учреждения устанавливается всем работникам муниципального учреждения, структурного подразделения муниципального учреждения.

3)повышающие коэффициенты к окладам работников, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссией России о выдаче диплома) – до 0,1;
- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения высшей аттестационной комиссией России о выдаче диплома) - до 0,2;
- за звание «Почетный работник культуры Магаданской области» - до 0,2.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается только по основной работе, по одному из оснований.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам (за исключением

педагогических работников образовательных организаций, которым законом Магаданской области установлена ежемесячная доплата к окладу за квалификационную категорию) с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам при наличии высшей квалификационной категории - до 0,2;

3.7. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.9. Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

3.10. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения, с которым работник состоит в трудовых отношениях персонально в отношении конкретного работника.

3.11. С учётом условий труда, работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6, настоящего Примерного положения.

3.12. Работникам муниципального учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера, и иные выплаты, предусмотренные разделом 7, 8, 9 настоящего Примерного положения.

#### **4. Особенности оплаты труда педагогических работников**

4.1. Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установление заработной платы педагогическим работникам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года.

4.2. Тарификационные списки ежегодно составляются и утверждаются на педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном учреждении помимо основной работы).

4.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов.

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

4.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же муниципальном учреждении руководителем муниципального учреждения, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем муниципального учреждения. Преподавательская работа в том же муниципальном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

4.9. Учебная нагрузка педагогического работника муниципального учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

4.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же муниципальном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с Законом РФ «Об образовании», устанавливается при

распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.12. Преподавательская работа руководителя муниципального учреждения и других работников муниципального учреждений без занятия штатной должности в том же муниципальном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия Учредителя.

4.13. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

– за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки.

4.14. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.15. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.16. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

4.17. Оплата труда за часы преподавательской работы, не отработанные в связи с неявкой учащихся на занятия, производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не ниже двух третей их часовой ставки. При наличии экономии фонда заработной платы с согласия руководителя муниципального учреждения такие часы в течение учебного года могут быть восполнены с оплатой из расчета полной ставки.

4.18. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю.

4.19. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенности их труда.

4.20. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 года №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.21. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном муниципальном учреждении.

4.22. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.23. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю:
- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;
- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).
- 24 часа в неделю:
- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

4.24. Учебная нагрузка педагогических работников, сверх основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану.

4.25. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем. Учебная нагрузка, установленная педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшена по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.26. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4.27. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», утвержденным постановлением Администрации Ольского муниципального округа Магаданской области «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский городской округ», устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, до 20%.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера - устанавливаются в соответствии с Федеральным законодательством и нормативно-правовыми актами Магаданской области;

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); сверхурочная работа; работа в ночное время; расширение зон обслуживания: увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и определенной трудовым договором; работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения муниципального учреждения.

– Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципального учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда, но не более 50 % от оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

– Доплата за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работы, устанавливается работнику муниципального учреждения в случае расширения зон обслуживания, или увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда, но не более 50 % от оклада (должностного оклада) работника.

– Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ, в пределах фонда оплаты труда, но не более 50% от оклада (должностного оклада) работника.

– За работу в ночное время работникам производится дополнительные выплаты за каждый час работы в ночное время, которым согласно действующему законодательству, считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер дополнительной выплаты за работу в ночное время – не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника

на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

– Дополнительная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера применяемых при оплате труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда соответствующего муниципального учреждения:

– заместителям руководителя, главному бухгалтеру, и иным работникам, подчиненным руководителю - непосредственно руководителем муниципального учреждения;

– работникам, подчиненным заместителям руководителя муниципального учреждения - по ходатайству заместителей руководителя муниципального учреждения.

6.3. Выплата премий за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность, своевременность и качественное выполнение работы.

Основным условием для премирования работников муниципального учреждения за выполнение особо важных и срочных работ является выполнение порученного руководителем специального задания (задания особой важности), оформленного приказом.

Особо важными и срочными работами могут считаться:

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных, муниципальных соревнований и мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

6.4. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, и деятельности муниципального учреждения в целом.

6.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью муниципального учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.6. Обстоятельства, с учетом которых устанавливается выплата стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, квартал, год) каждому работнику определяется на основании заключения, составленного по форме, установленной Приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

6.7. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

## **7. Выплаты социального характера**

7.1. В индивидуальном порядке работнику муниципального учреждения может быть выплачена разовая материальная помощь в размере 20000 (двадцати тысяч) рублей в следующих случаях:

1) смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

2) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;

3) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов.

7.2. Материальная помощь, указанная в пункте 7.1 настоящего Постановления, выплачивается в фиксированном размере без начисления районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и не входит в расчет среднего заработка.

## **8. Иные вопросы оплаты труда**

8.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда, в целях стимулирования работникам муниципального учреждения производится выплата материальной помощи.

8.2. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада в год, с учётом Районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.3. Материальная помощь выплачивается по действующим должностным окладам в апреле текущего года.

8.4. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

8.5. В случае если работником не использовано право на получение материальной помощи в течение текущего календарного года, материальная помощь устанавливается и выплачивается ему в последний месяц текущего года.

8.6. Лица, принятые на работу в текущем году, не отработавшие полного календарного года, имеют право на материальную помощь в размере пропорциональном периоду с момента приема на работу до окончания текущего календарного года.

8.7. В случае расторжения трудового договора в соответствии со статьей 77 ТК РФ работнику выплачивается материальная помощь за фактически отработанное время в течение текущего календарного года, при условии, что ранее им право на получение материальной помощи не было использовано.

8.8. Работнику, подлежащему увольнению, получившему материальную помощь, но не отработавшему полного календарного года, размер

материальной помощи пересчитывается пропорционально отработанному в соответствующем году времени и удерживается при окончательном расчете.

8.9. Финансирование на выплату материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда муниципального учреждения.

## **9. Формирование фонда оплаты труда**

9.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком работников муниципального учреждения.

9.2. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному и бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

9.3. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области» в части оплаты труда работников указанного муниципального учреждения на текущий финансовый год.

9.4. Фонд оплаты труда муниципального учреждения включает в себя средства:

- бюджета муниципального образования «Ольский муниципальный округ Магаданской области»;
- бюджетов других уровней.

9.5. При формировании фонда оплаты труда работников муниципального учреждения предусматриваются средства:

– на оплату должностного оклада (ставок) работников, установленного на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (основная часть);

– на выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением, за исключением компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, (указанные доплаты производятся только в пределах экономии фонда заработной платы, образуемой за счет вакантных должностей, за время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы и в связи с отсутствием работника по причине болезни), за работу в местностях с особыми климатическими условиями, (компенсационная часть);

– на выплаты стимулирующего характера, предусмотренные работникам муниципального учреждения (стимулирующая часть);

– иные выплаты, предусмотренные настоящим Примерным положением.

9.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

9.7. Размер средств, направляемых на оплату труда работников муниципального учреждения, формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

---

Приложение №1  
к Примерному положению по  
оплате труда работников  
муниципальных (бюджетных,  
автономных и казенных)  
учреждений, финансируемых из  
бюджета муниципального  
образования «Ольский  
муниципальный округ Магаданской  
области»

**СОГЛАСОВАНО**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Руководителем \_\_\_\_\_

(подпись)

**УТВЕРЖДЕНО**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Руководителем муниципального учреждения  
Ольского муниципального округа Магаданской  
области

(подпись)

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ДРУГИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ» на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год**

**Для тренеров-преподавателей**

№ п/п	ФИО	Занимаемая должность преподаваемый предмет		Образование		Стаж педагогической (по специальности) работы			Наличие категории		Должностной оклад тренера-преподавателя	Кол-во ставок по должности	Учебная нагрузка										Всего учебная нагрузка в %	Итого педагогической нагрузки в часах	Итого сумма ставок по должности	Районный коэффициент	Северная надбавка	Всего заработная плата в месяц	Всего за год	Примечание: для преподавателей-совместителей, указать место основной работы и должность, номер дату разрешения на выполнение преподавательской работы
		должность	Какую группу ведет	Наименование учебного заведения	Наименование документа об образовании, его номер, дата выдачи	Число лет	месяцев	дней	Наименование категории с указанием по какой должности	Дата установления категории			СО	НП-1	НП-2	НП-3	УТ-1	УТ-2	УТ-3	УТ-4	УТ-5									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ответственный исполнитель _____																														

**Для преподавателей и педагогов**

№ п/п	ФИО	Занимаемая должность преподаваемый предмет	Образование	Стаж педагогической (по специальности) работы	Наличие категории	Должностной оклад	Кол-во ставок по должности	Учебная нагрузка	Ставка педагогической нагрузки	Итого сумма ставок по должности	Районный коэффициент	Северная надбавка	Всего заработная плата в месяц	Всего за год	Примечание: для преподавателей-совместителей, указать место основной работы и должность, номер дату разрешения на выполнение преподавательской работы
-------	-----	--	-------------	---	-------------------	-------------------	----------------------------	------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------------	-------------------	--------------------------------	--------------	---

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
		долж ость	Какой предм ет ведет педаго г	Наиме нован ие учебн ого заведе ния	Наимено вание документ а об образова нии, его номер, дата выдачи	Число лет	мес яце в	дней	Наимено вание категори и с указание м по какой должнос ти	Дата устано влени я катего рии	препо давате ля	конце ртмей стера		старш ие	младш ие	конце ртмей стерск ие	старш ие	младш ие	конце ртмей стерск ие						

ответственный исполнитель \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Приложение №2  
к Примерному положению по  
оплате труда работников  
муниципальных (бюджетных,  
автономных и казенных)  
учреждений, финансируемых  
из бюджета муниципального  
образования «Ольский  
муниципальный округ  
Магаданской области»

**Заключение**  
**На установление выплаты стимулирующего характера по итогам**  
**работы за (месяц, квартал, год)**  
**Работникам муниципального учреждения**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год  
(месяц, квартал, год)

<b>№ п/п</b>	<b>Ф.И.О. работника</b>	<b>Предлагаемый размер выплаты (в процентах к окладу)</b>

**Основание:**

---

---

---

Руководитель муниципального  
учреждения муниципального образования  
«Ольский муниципальный округ  
Магаданской области»

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_