

Муниципальная образовательная организация  
«Районный центр дополнительного образования с.Корткерос»

ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового коллектива  
МОО «РЦДО» с. Корткерос

Протокол № 6  
от « 10 » июня 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор  
МОО «РЦДО» с. Корткерос  
Попова Е.Г. Попова

Приказ № 02-01/100418  
от « 10 » июня 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«Об оплате труда»  
в муниципальной образовательной организации  
«Районный центр дополнительного образования» с. Корткерос**

2018 г.

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящая оплата труда работников Муниципальной образовательной организации «Районный центр дополнительного образования» с. Корткерос разработана в соответствии с Постановлениями от 21 апреля 2014 года № 734 «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений муниципального образования муниципального района «Корткеросский» с последующими изменениями (в ред. Постановления администрации муниципального района "Корткеросский" от 26 июня № 596) и от 29 июня 2018 года № 616 «Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский»

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников Муниципальной образовательной организации «Районный центр дополнительного образования» с. Корткерос (далее – Центр) и включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Центра;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Центра;
- выплаты компенсационного характера работникам Центра;
- выплаты стимулирующего характера работникам Центра;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Центра;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Центра.

1.3. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в Центре трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Центра или Работника, исполняющего его обязанности.

1.4. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров Работникам заработной платы и других условий труда.

1.5. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

**Заработная плата (оплата труда Работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (и размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в соответствии со ст. 133-1 Трудового кодекса РФ).

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

**Стимулирующие выплаты** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, целью которых является повышение мотивации

качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.6. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

1.7. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием.

1.8. Надбавки и доплаты, устанавливаемые Положением, определяются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работника.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Работникам Центра начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20 %, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленных в соответствии с законом Республики Коми от 06.10.2005 № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на территории Республики Коми».

1.11. Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные правилами внутреннего распорядка Центра, утвержденного приказом директора (ч.6 ст.136 ТК РФ) (30-е число и 15-е число). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, расчет с Работниками производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально.

1.12. Зарплата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.13. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Центра осуществляет директор. Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет главный бухгалтер.

1.14. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления (см. Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Центре).

## Раздел 2.

### Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)

2.1. Должностные оклады руководящих работников Организации:

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей
	II
Руководитель (директор, начальник, заведующий)	10345
Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	6590

2.2. Должностные оклады педагогических и иных работников

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	9000
методист	9200
Заведующий отделом	9400
Главный бухгалтер	6590

### 2.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Вахтёр	6936
Дворник	6800
Делопроизводитель	7072
Заведующий хозяйством	7276
Сторож	6936
Уборщик служебных помещений	6936
Рабочий	6936
Программист	8092

### Радел 3.

#### Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов(окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с <a href="#">пунктом 4</a> решения Совета МО «Корткеросский район" от 16 декабря 2004 годаN 4 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений Корткеросского района")	25
2.	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	15
	высшей квалификационной категории	30

#### Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

#### **Раздел 4. Выплаты компенсационного характера**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Центра;
- 4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию  (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может

осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Центре на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

3.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 3.3 и 3.4 настоящего положения.

3.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Центре, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 3.3. настоящего раздела.

3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

3.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Центре (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Центре в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты

окончания образовательной организации.

3.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 3.1., 3.3., 3.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

## Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор, ректор, начальник, заведующий)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора, ректора, начальника, заведующего) Организации, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Работникам Центра в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград  (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5

2.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*
3.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или</p>	5**



	преподаваемых дисциплин  (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
4.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»  (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5**

*Примечания:*

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

<\*\*\*> при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

4. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее

профессиональное образование, работающим в Центре на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3 раздела 4, настоящего положения.

4.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Работникам Центра, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.5. Надбавки и доплаты устанавливаются работникам согласно настоящего Положения и Положения о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.6. Для установления размера и порядка надбавок и доплат создается постоянно действующий совещательный орган – Комиссия по установлению надбавок и доплат, действующий на основании Положения о комиссии по установлению надбавок и доплат.

Комиссия по установлению надбавок и доплат рассматривает представление, содержащее оценку профессиональной деятельности работника, и другие материалы. По итогам рассмотрения определяет размер доплат и надбавок.

## **Раздел 6.**

### **Удержание заработной платы**

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

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Центра могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Центра подходящей для него работы;

- ликвидацией Центра;

- сокращением численности или штата работников Центра;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

- в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за

работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью,
- возмещении вреда в связи со смертью кормильца
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

## **Раздел 7.**

### **Исчисление средней заработной платы**

1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. №922.

## **Раздел 8.**

### **Сроки расчета при увольнении**

1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя Центра, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель Центра обязан в указанный в пункте 7 подпункт 1 срок выплатить не оспариваемую им сумму.

## **Раздел 9.**

### **Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя**

1. Руководителю, заместителям руководителя муниципальной образовательной организации (далее – организация) устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее – коэффициент кратности).
2. Руководителю, заместителям руководителя муниципальной образовательной организации коэффициент кратности в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
	Для руководителя	Для заместителей руководителя
До 50 (включительно)	До 3.0	До 2,5
От 51 до 100 (включительно)	До 3,5	До 3,0

3. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации является обязательным для включения в трудовой договор.
4. Коэффициентами кратности для руководителя организации, заместителя руководителя организации является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителя руководителя) к среднемесячной заработной плате работников организации, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).
5. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя организации, заместителя руководителя организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.
6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МР «Корткеросский» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.
7. Управление образования администрации МР «Корткеросский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей организаций к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.
8. Руководитель Центра осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников Центра, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

**Изменения,**

которые вносятся в Положение «об оплате труда» в муниципальной образовательной организации «Районный центр дополнительного образования» с. Корткерос (утверждено приказом

1. Раздел 2, п.2.1 читать в следующей редакции:

Должностные оклады руководящих работников Организации:

№ п/п	наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей
		II
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	13708,0
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	11559,0

2. Раздел 2, п.2.2 читать в следующей редакции:

Должностные оклады педагогических и иных работников

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	9432,0
методист	9642,0
Заведующий отделом	10250,0
Главный бухгалтер	11559,0

3. Раздел 2, п.2.3 читать в следующей редакции:

Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Вахтёр	7562,0
Дворник	7415,0
Делопроизводитель	7562,0
Заведующий хозяйством	7934,0
Сторож	7562,0
Уборщик служебных помещений	7562,0
Рабочий по обслуживанию здания	7562,0
Программист	8825,0
Водитель	9118,0

4. Раздел 3 читать в следующей редакции:

Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
1.	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с <u>пунктом 4</u> решения Совета МО "Корткеросский район" от 16 декабря 2004 года № 4 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений Корткеросского района")	25
2.	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

**Изменения,**  
которые вносятся в Положение «об оплате труда» в муниципальной образовательной организации «Районный центр дополнительного образования» с. Корткерос (утверждено приказом

1. Раздел 2, п.2.1 читать в следующей редакции:  
Должностные оклады руководящих работников Организации:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда
		II
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	14262,0
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	12026,0

2. Раздел 2, п.2.2 читать в следующей редакции:  
Должностные оклады педагогических и иных работников

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	9810,0
методист	10030,0
Заведующий отделом	10660,0
Главный бухгалтер	12026,0

3. Раздел 2, п.2.3 читать в следующей редакции:  
Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы)
Вахтёр	7865,0
Дворник	7715,0
Делопроизводитель	7865,0
Заведующий хозяйством	8255,0
Сторож	7865,0
Уборщик служебных помещений	7865,0
Рабочий по обслуживанию здания	7865,0
Программист	9180,0
Водитель	9485,0



4. Раздел 3 читать в следующей редакции:

Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
1.	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с пунктом 4 решения Совета МО "Корткеросский район" от 16 декабря 2004 года № 4 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений Корткеросского района")	25
2.	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Приложение  
утверждено приказом  
МОО «РЦДО» с. Корткерос  
от 10 августа 2022 г № ОД-01/100822

**Изменения,**

которые вносятся в Положение «об оплате труда» в муниципальной образовательной организации «Районный центр дополнительного образования» с. Корткерос (утверждено приказом)

1. Раздел 2, п.2.1 читать в следующей редакции:  
Должностные оклады руководящих работников Организации:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда
		II
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	15688,0
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	13229,0

2. Раздел 2, п.2.2 читать в следующей редакции:  
Должностные оклады педагогических и иных работников

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	10275,0
методист	11035,0
Заведующий отделом	11730,0
Главный бухгалтер	13229,0

3. Раздел 2, п.2.3 читать в следующей редакции:  
Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Вахтёр	8655,0
Дворник	8490,0
Делопроизводитель	8655,0
Заведующий хозяйством	9085,0
Сторож	8655,0

Уборщик служебных помещений	8655,0
Рабочий по обслуживанию здания	8655,0
Программист	10100,0
Водитель	10435

4. Раздел 3 читать в следующей редакции:

Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
1.	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с пунктом 4 решения Совета МО "Корткеросский район" от 16 декабря 2004 года № 4 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений Корткеросского района")	25
2.	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).