

ПРИНЯТО

Советом Училища

Протокол № 1

от 31.08. 2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАХУ

Косарева О.В.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

**Федерального государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Московское академическое художественное училище»**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 00B2787A51FB06BA2A4C0758E32930D9EC
Владелец: Косарева Оксана Валентиновна
Действителен: с 17.09.2025 до 11.12.2026

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Московское академическое художественное училище» (далее – МАХУ, Училище, Учреждение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МАХУ.

Настоящее Положение об оплате труда работников МАХУ (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс);

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учетом изменений и дополнений);

Приказом Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. N 762 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования";

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения";

Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025, протокол № 11пр);

Приказом Минкультуры России от 26.08.2016 N 1947 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказом Минобрнауки России от 11.04.2025 N 335 "О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки";

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Уставом МАХУ.

Основные понятия и определения, используемые в Положении:

Фонд оплаты труда (ФОТ) - общая сумма денежных средств, формируемых для оплаты труда работников МАХУ на определенный период времени. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей;

базовая часть ФОТ - часть средств фонда оплаты труда, направляемая на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного характера. При формировании структуры заработной платы на установление окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы рекомендуется направлять не менее 70 процентов ФОТ Училища с учетом исключений, предусмотренных Едиными рекомендациями;

стимулирующая часть ФОТ - часть суммы денежных средств, формируемых на определенный период времени для оплаты труда работников МАХУ в качестве стимулирующих выплат и премий за высокие достижения в труде и эффективную работу;

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав учреждения. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень

должностей по профессионально квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, доплатах, месячном фонде заработной платы.

Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации и не является новой правовой формой трудового договора. В связи с этим обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры (эффективные контракты), являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, включая выплаты стимулирующего характера, обусловленные работой в условиях эффективного контракта.

Размер оклада (должностного оклада), размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих определены в трудовых договорах с работниками. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, В МАХУ применяется повременная система оплаты труда, и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.1 Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАХУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда.

1.2 Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МАХУ, основания для доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера и премирования, регламентирует условия и порядок назначения различных выплат, иные вопросы, касающиеся поощрительных выплат работникам МАХУ.

1.3. Основными критериями, по которым определяется успешность деятельности работников МАХУ являются результаты образовательной и финансово-хозяйственной деятельности, строгое и качественное исполнение функциональных обязанностей, а также эффективное сотрудничество между работниками МАХУ, активность и инициативность.

1.4. Положение вступает в силу с момента утверждения его директором МАХУ и действует до его отмены и замены новым Положением.

1.5. По инициативе директора и работников МАХУ в Положение могут быть внесены изменения и дополнения в пределах норм и положений действующего законодательства Российской Федерации, иных нормативных актов, регулирующих данный вопрос.

1.6. Директор МАХУ заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками МАХУ, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности работников, размеров и условий

назначения им выплат стимулирующего характера.

1.7. Штатное расписание формируется и утверждается директором МАХУ.

1.8. Вопросы, не оговоренные в настоящем нормативном акте, регулируются приказами директора учреждения, другими внутренними локально-нормативными актами и действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. В случае изменения действующего законодательства РФ, настоящий нормативный акт действует в части, не противоречащей действующему законодательству до приведения его в соответствие.

II. Порядок и условия оплаты труда

Работник МАХУ - лицо, вступившее в трудовые отношения с МАХУ, и выполняющее функции работников преподавательского состава МАХУ, участвующих в реализации программ среднего профессионального образования, педагогического состава МАХУ, обеспечивающего процесс подготовки обучающихся по программам среднего профессионального образования, административно управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, инженерно-технического персонала, прочего обслуживающего персонала.

2.1. Оплата труда работников МАХУ устанавливается с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

порядка премиальных выплат;

государственных гарантий по оплате труда;

настоящего Положения.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). В настоящем Положении под оплатой труда понимаются суммы, которые выплачиваются работникам в обмен на выполненную работу;

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным

группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы профессии рабочего или занятия должности служащего;

Дифференциация типовых должностей по ПКГ осуществляется на основе оценки профессиональной подготовки, квалификации работника и сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, в соответствии с профессиональными стандартами и/или квалификационными характеристиками должностей, установленных квалификационными справочниками по соответствующей профессии или специальности.

Ставка заработной платы - ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от требуемого уровня квалификации, вида и сложности труда, условиям труда, особенностям трудовой деятельности.

Должностной оклад директора МАХУ, определяется трудовым договором, заключенным с органом, осуществляющим полномочия учредителя – Министерством культуры Российской Федерации (далее - Учредитель), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости Училища.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАХУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Училища.

Решение об установлении размеров должностных окладов принимается Директором персонально в отношении каждого из вышеперечисленных работников исходя из объемов выполняемых функций и наличия финансовых средств.

Индексация заработной платы работников МАХУ производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2. Рабочее время работника МАХУ и его использование регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка МАХУ, трудовым договором между МАХУ и работником.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

законодательством Российской Федерации.

2.4. Оплата труда работников, для которых установлен оклад (должностной оклад), производится с учетом фактически отработанного времени по данным табеля. Оплата труда преподавателей, для которых установлена норма 720 часов в год за ставку заработной платы, определяется по правилам раздела III настоящего Положения исходя из фактического годового объема учебной нагрузки.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения отдельного трудового договора. Поручение такой работы оформляется с соблюдением требований трудового законодательства о письменном согласии работника и дополнительной оплате.

2.6. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, иными локальными нормативными актами МАХУ, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

III. Установление объема учебной нагрузки и оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования.

3.1. Для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, формируется тарификационный список. Объем учебной нагрузки каждого преподавателя оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Тарификационный список формируется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), образовательным программам, кадрового обеспечения Училища и других объективных условий. В нем отдельно отражаются ставка заработной платы, годовой объем учебной нагрузки, среднемесячная заработная плата за нагрузку, выплата за квалификационную категорию, иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.3. Ставка заработной платы преподавателя является фиксированным размером оплаты труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющую 720 часов в год, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Норма 720 часов является расчетной величиной для исчисления оплаты труда с учетом фактического годового объема учебной нагрузки. Верхний предел учебной нагрузки преподавателя составляет 1440 часов в учебном году.

3.4. При реализации Училищем соответствующих дополнительных профессиональных программ учебная нагрузка работников, замещающих должность «преподаватель» и применяющих норму 720 часов в год, определяется

по правилам настоящего раздела. Верхний предел 800 часов в учебном году применяется только к педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, в случаях, предусмотренных законодательством.

3.5. Учебная нагрузка лиц, замещающих должность преподавателя по совместительству либо наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается по правилам глав I-IV Порядка, утвержденного приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269. При этом соблюдаются верхний предел учебной нагрузки, предусмотренный пунктом 3.3 настоящего Положения, и ограничения рабочего времени при работе по совместительству.

3.6. Объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Училища. Проект распределения нагрузки готовится заместителем директора, отвечающим за учебную часть.

3.7. Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на начало учебного года. Условия об объеме учебной нагрузки и ее оплате отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.8. Размер среднемесячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по должности «преподаватель» за норму 720 часов в год, на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Расчет может быть произведен по формуле: $СМО = С \times Н / 720$, где СМО - среднемесячная оплата; С - месячная ставка заработной платы за 720 часов в год; Н - фактический годовой объем учебной нагрузки.

3.8.1. Преподавателю, имеющему первую или высшую квалификационную категорию, устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории. Выплата не изменяет размер ставки заработной платы и начисляется отдельно от нее и от среднемесячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки. Размер выплаты составляет: за первую квалификационную категорию - 20 процентов, за высшую квалификационную категорию - 30 процентов от среднемесячной оплаты, исчисленной по пункту 3.8 настоящего Положения.

3.8.2. Право на выплату за квалификационную категорию возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Установленная по должности «преподаватель» квалификационная категория учитывается по всему фактическому объему учебной нагрузки независимо от преподаваемого предмета (дисциплины). Выплата за квалификационную категорию не зависит от решения о премировании и выплачивается при наличии у работника соответствующей квалификационной категории.

3.9. Среднемесячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемой преподавателем в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и

ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.10. В тарификационном списке, трудовом договоре (дополнительном соглашении) и расчетном листке отдельно указываются: ставка заработной платы за 720 часов в год; фактический годовой объем учебной нагрузки; среднемесячная оплата за эту нагрузку; выплата за квалификационную категорию; иные выплаты.

3.11. Помимо среднемесячной оплаты, исчисленной за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям с их письменного согласия может поручаться дополнительная работа, не входящая в их должностные обязанности, но непосредственно связанная с образовательной деятельностью (кураторство, классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство методическими объединениями и другие виды работы). Содержание, объем, срок выполнения и размер доплаты определяются письменным соглашением сторон и оформляются распорядительным актом Училища.

IV. Доплаты и надбавки

4.1 Работникам и специалистам МАХУ, устанавливаются надбавки:

1) 10 процентов от должностного оклада:

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

2) на 20 процентов от должностного оклада:

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

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник» профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.2 При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) надбавка производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

4.3 При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка производится за одно почетное звание по выбору работника.

4.4 Изменение размера оплаты труда, в том числе ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), а также установленных работнику выплат производится на основании распорядительного акта Училища и с соблюдением порядка изменения условий трудового договора, когда такое изменение затрагивает определенные сторонами условия. Право на изменение размера оплаты возникает:

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

4.5 Работникам Учреждения за специфику работы устанавливаются доплаты в следующих размерах и случаях:

1) 15-20 процентов от должностного оклада (15 процентов всем работникам МАХУ, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам МАХУ) за осуществление образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, адаптированным для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

2) 20 процентов от должностного оклада - за обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

4.6 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются директором МАХУ с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.7 За работу в ночное время работникам МАХУ устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

4.8 Среднемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. Выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплата дополнительной работы, не входящей в основные

должностные обязанности, начисляются сверх заработной платы, обеспечивающей достижение минимального размера оплаты труда, в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.9 Доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается с письменного согласия.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, содержание, объем и размер доплаты закрепляются в письменном соглашении с работником и оформляются распорядительным актом Училища.

Доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не включаются в размер минимальной заработной платы, так как данная работа не определена трудовым договором по основному месту работы.

4.10 Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в случае выполнения должностных обязанностей, составляет:

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

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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. День отдыха может быть использован в течение одного года со дня такой работы либо присоединен к отпуску, предоставляемому в этот период. При увольнении работнику выплачивается разница между оплатой, полагающейся за работу в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой за все неиспользованные дни отдыха.

4.11 Доплаты за работу в ночное время, сверхурочные и оплата работы в выходные и праздники производятся сверх актуального МРОТ на момент выплаты.

V. Установление стимулирующих выплат

5.1 В целях материальной заинтересованности работников МАХУ в повышении качества обучения и воспитания студентов и на установление выплат стимулирующего характера, в том числе выплат за выполнение особо важных и сложных заданий, премиальных выплат, предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера до 30 процентов фонда оплаты труда Училища, за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

5.2 Дополнительно на выплаты стимулирующего характера могут быть использованы средства экономии фонда оплаты труда, а также средства от платных

дополнительных образовательных услуг, доходы от иной приносящей доход деятельности, средства от иных поступлений, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.3 Училище в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

5.4 Стимулирующие выплаты работникам, могут производиться в виде премий по итогам работы Училища в целом по окончании учебного года, семестра, полугодия, квартала, месяца, в виде поощрительных выплат разового характера. Данные выплаты утверждаются приказом директора МАХУ в процентном соотношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

5.5 Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам МАХУ производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Училища;

целевых показателей эффективности деятельности Училища, утверждаемых локальными нормативными актами МАХУ;

5.6 Училище предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- надбавка за стаж работы в МАХУ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (по итогам работы МАХУ в целом по окончании учебного года, семестра, года, полугодия, квартала; месяца), в виде поощрительных выплат разового характера.

5.7 Надбавка за стаж работы в МАХУ может назначаться работникам, проработавшим в учреждении 25 и более лет, в размерах согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

5.8 Критериями стимулирующих выплат могут являться:

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Учреждения, административное управление Учреждения, финансово - экономическое обеспечение деятельности Учреждения, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет, правовое обеспечение деятельности Учреждения;

- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства МАХУ;

- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью МАХУ);

- за организацию, участие и подготовку к конкурсам, выставкам, олимпиадам;

- за подготовку, написание и издание учебников, монографий, учебных методических пособий;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения;
- за подготовку объектов к новому учебному году, зимнему сезону;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Училище (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений);
- особые заслуги перед Училищем;
- качественное и своевременное выполнение работ или заданий директора и/или руководителя структурного подразделения;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием студентов на договорной основе;
- интенсивность работы по обеспечению платных образовательных услуг.

5.9. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах объема бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, дополнительно на выплаты стимулирующего характера могут быть использованы средства экономии фонда оплаты труда, а также средства от платных дополнительных образовательных услуг, средства от иных поступлений, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Решение об установлении премиальных выплат и их размерах принимается директором МАХУ, при наличии средств, предусмотренных учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, персонально в отношении каждого конкретного работника на основании представлений руководителей структурных подразделений, содержащих конкретные достижения (причины).

5.10. Порядок установления стимулирующих выплат директору МАХУ, в том числе показатели и критерии оценки деятельности директора МАХУ, определяется Министерством культуры Российской Федерации.

5.11. В Учреждении может выплачиваться разовая премиальная выплата производственного характера, которая работнику устанавливается в следующих случаях и размере:

- к юбилейным датам работников, достигших 50, 55, 60, 65 лет и так далее каждые пять лет - 10 000 рублей;
- получение почетного звания - 10 000 рублей;
- получение ведомственных наград и т.п. - 10 000 рублей;
- другие выплаты.

Указанные премии выплачиваются на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, согласованной с Главным бухгалтером, при наличии экономии средств от приносящей доход деятельности.

5.12. Размеры стимулирующих выплат, зависящих от результатов работы, могут повышаться, понижаться или не начисляться в соответствии с заранее установленными условиями и критериями. Выплата за квалификационную категорию не может быть понижена или отменена единоличным решением директора при сохранении у работника оснований для ее выплаты. Изменение системы оплаты труда и условий трудовых договоров производится в порядке, установленном трудовым законодательством.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1 Почасовая оплата труда педагогических работников МАХУ применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим основаниям преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

6.2 Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится с третьего месяца замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.3. Размер оплаты за один час педагогической работы, выполняемой в порядке замещения, определяется исходя из часовой ставки, рассчитанной в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения. При наличии у преподавателя первой или высшей квалификационной категории к оплате за часы замещения отдельно начисляется выплата за квалификационную категорию в размере, установленном пунктом 3.8.1.

Оплата за выполненную дополнительную работу в порядке замещения сотрудников, отсутствующих по болезни или другим причинам, рассчитывается в соответствии с табелем учета рабочего времени по формуле:

Стоимость 1 часа замещения $\times$ количество часов замещения

Форма табеля учета рабочего времени при замене утверждается приказом по МАХУ

VII. Сроки и порядок выплаты заработной платы

7.1 Заработная плата работникам МАХУ выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается в последний рабочий день текущего месяца.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с нерабочими (праздничными) днями, выплата заработной платы осуществляется в рабочий день, предшествующий дню выплаты заработной платы.

Заработная плата за первую половину месяца считается с учетом фактически отработанного времени.

Заработная плата за первую половину месяца уменьшается, если работник МАХУ в первой половине месяца был в отпуске, болел или отсутствовал по иным причинам.

7.2 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, окончательный расчет при увольнении - в последний день работы.

Если работник находится в служебной командировке, за ним сохраняется место работы и средний заработок. Начисления по среднему заработку за

время нахождения в командировке и выплата производится в сроки выплаты заработной платы (п.7.1 настоящего Положения): 15 числа за период нахождения в командировке с 1 по 15 число текущего месяца и в последний рабочий день текущего месяца за период командировки в последний рабочий день текущего месяца.

7.3 Расчеты с работниками по заработной плате осуществляются в безналичном порядке путем перечисления денежных средств на расчетные счета работников в банках. Банковские реквизиты расчетных счетов для зачисления заработной платы, сообщаются сотрудниками при трудоустройстве.

VIII. Прочие вопросы оплаты труда

8.1 Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год также не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся или групп. Временное или постоянное изменение объема нагрузки допускается по письменному соглашению сторон, а в случаях, когда согласие работника не требуется, - с письменным уведомлением не позднее чем за два месяца.

8.2 Среднемесячная заработная плата преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками.

8.3. Учебная (преподавательская) работа, выполняемая руководящими и иными работниками Училища наряду с работой, определенной трудовым договором, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются срок, содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты. Объем такой работы определяется по соглашению сторон с учетом верхнего предела, установленного для преподавателей пунктом 3.3 настоящего Положения.

8.4 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, определяется на общих основаниях и распределяется на период указанного отпуска между другими педагогическими работниками.

8.5 За часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки, производится дополнительная оплата по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по основаниям, предусмотренным законодательством.

8.6 Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 31 Порядка, утвержденного приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269, до конца учебного года, а также

в период каникул, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

8.7 Установленная квалификационная категория по должности «преподаватель» учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины).

8.8 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, могут учитываться при выполнении педагогической работы на других должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы и профили работы, в случаях, указанных в таблице ниже:

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

8.9 При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории

IX. Социальные выплаты и гарантии

9.1 С целью социальной поддержки работников, применяются следующие выплаты:

- возмещение расходов при использовании личного имущества работника, в том числе удаленным (дистанционным работникам). Размер выплат устанавливается приказом директора в соответствии с калькуляцией, и выплачивается пропорционально отработанному времени.

- выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата;
- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- материальная помощь работникам;
- материальная помощь членам семьи работника;
- оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня в месяц);
- пособие на погребение;
- пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня);
- средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов;
- средний заработок при направлении в служебную командировку;
- средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков;
- средний заработок в других случаях.

9.2 В настоящем Положении под материальной помощью понимается

помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая работникам МАХУ в связи с наступлением чрезвычайных (экстремальных) обстоятельств.

9.3. Чрезвычайными (экстремальными) считаются следующие обстоятельства:

- смерть (похороны) Работника;
- смерть (похороны) близких родственников (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери) Работника;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника;
- тяжелая, продолжительная болезнь, операция.

Работодатель может признать чрезвычайными (экстремальными) иные обстоятельства.

9.4. Материальная помощь выплачивается на основании приказа (распоряжения) директора по личному заявлению Работника, а в случае смерти самого сотрудника - по заявлению (представлению) непосредственного руководителя или близкого родственника.

9.5. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

9.6. Выплата материальной помощи является правом, а не обязанностью МАХУ и зависит финансового состояния и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер материальной помощи.

Х. Заключительные положения

10.1 Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплаты стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

10.2 Совокупный размер выплат работникам максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения МАХУ.

10.3. Единовременные выплаты, назначенные распорядительным актом Училища, производятся в ближайший день выплаты заработной платы. Обязательные ежемесячные выплаты начисляются со дня возникновения права на них и выплачиваются в установленные сроки выплаты заработной платы.

10.4 За время работы в период каникул, летний период, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной тарификацией, предшествующей началу события, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (если в период наступления событий данные выплаты были установлены).

10.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по письменному соглашению сторон, за исключением снижения объема учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктами 5 и 6 Порядка, утвержденного приказом

Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269. О предполагаемом изменении объема нагрузки и причинах такого изменения работодатель письменно уведомляет работника не позднее чем за два месяца, если изменение не оформляется по соглашению сторон.

10.6 Оплата труда работников, осуществляющих обучение по платным образовательным услугам (сверх установленного государственным заданием) и иной приносящей деятельности, производится на основании договора с работником.

10.7. Индексация обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета оплаты труда проводится не реже 1 раза в год исходя из коэффициента, равного прогнозируемому уровню инфляции на текущий год (по данным официального нормативно-правового акта о федеральном бюджете на соответствующий год).

Величина коэффициента индексации утверждается приказом директора Училища ежегодно.

10.8. Иные вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и условиями трудовых договоров. Распорядительный акт Училища не может устанавливать либо изменять систему оплаты труда с нарушением порядка, предусмотренного статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, или ухудшать условия оплаты труда работников.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Московское академическое художественное училище»

**Размеры ежемесячной выплаты стимулирующего характера за
наличие квалификационной категории преподавателя**

Квалификационная категория	Размер выплаты от среднемесячной за фактический годовой объем учебной нагрузки
Без квалификационной категории	Не устанавливается
Первая квалификационная категория	20%
Высшая квалификационная категория	30%

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Московское академическое художественное училище»

Размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в МАХУ

категория	процент от должностного оклада
25 лет и более	10%