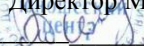



**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Детско – юношеский центр»**

Рассмотрено на собрании  
трудового коллектива протокол №1  
от «22» февраля 2024 г.

Утверждено:  
приказом по МБУ ДО «ДЮЦ»  
от «22» февраля 2024 г. №6/к  
Директор МБУ ДО «ДЮЦ»  
  
Т.А. Никулина



**Положение  
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Детско-юношеский центр»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов Пичаевского муниципального округа Тамбовской области от 23.11.2023 №68 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 21.02.2024 №276 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа», решением собрания трудового коллектива МБУ ДО «ДЮЦ» от 22.02.2024г. протокол №1, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» .

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;
- рекомендуемые размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;
- рекомендуемые размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области,

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам организаций производится за счет средств федерального, областного, муниципального бюджетов.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым управлением администрации муниципального округа.

## **2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

2.2. Рекомендованные размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 № 19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области»:

по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8121 рублей;

по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 9282 рублей;

по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11639 рублей;

для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 11639 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.);

по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 13457 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

МБУДО «ДЮЦ» в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации муниципального округа.

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников образования»;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационных характеристик, утвержденные постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных

нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к

качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 1,0 – при наличии квалификационной категории «педагог- наставник», «педагог-методист»;
- от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем МБУДО «ДЮЦ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в процентах к базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25.

Должностной оклад образуется из базового оклада с повышающим коэффициентом за работу в сельской местности.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы учреждения является Устав МБУДО «ДЮЦ».

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр», руководителя Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр». Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Для учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в процентах к должностным окладам (с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности) независимо от учебной нагрузки педагога:

- за руководство районным методическим объединением – до 20 %;
- за работу с трудными подростками - до 10%;
- за наставничество – до 5%;
- за руководство профсоюзной организацией в МБУДО «ДЮОЦ» - до 10%;
- за заведование кабинетом – до 10 %;
- за руководство районной детской организацией – до 20%;
- за руководство муниципальным центром духовно-нравственного воспитания детей – до 30 %;
- за руководство муниципальным опорным центром дополнительного образования – до 30 %;
- за руководство муниципальным центром детско-юношеского туризма – до 30 %;
- за делопроизводство – до 30 %;
- за руководство муниципальным центром тестирования ВФСК ГТО – до 30%;
- за ведение профилактической услуги «Реабилитационный досуг для детей и семей группы риска» - до 20%;
- за ведение единого муниципального банка данных «Система выявления и учета несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении» - до 15%;
- за ведение сайта МБУДО «ДЮОЦ» - до 15 %.
- за уборку территории от снега и мусора - до 20%;
- за уборку туалета - до 20 %.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.2. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном

размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.3. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,- в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере 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, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в настоящем положении учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера для работников учреждения, основные условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников учреждения устанавливается одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за выполнение особо важных ответственных работ согласно показателям и критериям качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам МБУДО «ДЮЦ».

5.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за сохранение контингента обучающихся – до 10%;
- за интенсивность и высокие результаты – до 10%;
- за ведение газового хозяйства - 20% от должностного оклада оператора газовой котельной в период отопительного сезона,
- за поддержание должного санитарного состояния помещений - до 40%;
- за работы по озеленению помещений – до 40%;
- за поддержание должного технического состояния помещений - до 35%;
- за поддержание должного технического состояния транспортного средства - до 40%;
- за поддержание должного санитарного состояния транспортного средства - до 40%;
- за ненормированный рабочий день – до 30%.

5.4. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда за месяц.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями. При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;



- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
  - за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
  - за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
  - за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
  - достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие в инновационной деятельности;
    - подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
    - участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
    - соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10

от 5 до 10 лет	до 15
от 10 до 15 лет	до 20
от 15 и более	до 30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда за месяц.

С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с Типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер минимального должностного оклада руководителя Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» — 18040 рублей.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;

- наличие почетного звания:

- «заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9. настоящего Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда — до 25 %;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии пунктом 4.6. настоящего Положения.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7. Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5., 5.6., 5.7. настоящего Положения.

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю учреждения, а также конкретный период премирования устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства, количества структурных подразделений, объемов производства и (или) оказания услуг (работ) и определяется нормативным актом администрации муниципального округа, а также трудовым договором, заключенным с руководителем учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

## **7. Особенности оплаты труда педагогических иных работников учреждений**

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для педагога максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогу ставки заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогам учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогу при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

7.9. Почасовая оплата труда педагогов и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**Размеры  
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок  
заработной платы по профессиональным квалификационным группам для  
работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений всех  
видов экономической деятельности**

1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 8121 рублей.
2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня — 9282 рублей.
3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня — 11639 рублей.
4. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня — 13457 рублей.
5. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений — на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.
6. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения — 18040 рублей.

**Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам**

**1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности**

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в следующих размерах:

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;

1.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

1.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.



1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

1.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

1.5. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

## **2. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения**

2.1. Повышающие коэффициенты учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы исполнительным органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности

и другие). Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения не должен превышать 0,8.

2.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы учреждения является устав муниципального учреждения.

2.3. Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, руководителя муниципального учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

**Показатели и критерии качества и результативности труда для  
определения стимулирующей надбавки педагогам МБУДО «ДЮЦ»**

№	Критерии и условия получения выплаты	Показатели	Уровень	Количество баллов, размеры выплаты	Периодичность выплаты
1	Развитие системы поддержки талантливых детей	Творческие конкурсы	Внутренний	Победитель – 2 Призер – 1	<b>ежемесячно</b>
			Муниципальный	Победитель – 5 Призер – 4 Участник – 2	
			Региональный	Победитель – 7 Призер – 6 Участник – 5	
			Всероссийский	Победитель – 20 Призер – 16 Участник – 10	
		Спортивные соревнования	Муниципальный	Победитель – 6 Призер – 4 Участник – 2	
			Региональный	Победитель – 12 Призер – 8 Участник – 5	
			Всероссийский	Победитель – 25 Призер – 20 Участник – 14	
		Конкурсы исследовательских работ, научно-практические конференции	Муниципальный	Победитель – 6 Призер – 4	
			Региональный	Победитель – 12 Призер – 8	
			Всероссийский	Победитель – 25 Призер – 20 Участник – 14	

2	Внепрограммная воспитательная работа в объединении	Организация и проведение экскурсий (выездных) по предмету во внеурочное время	Муниципальный	4	(Устанавливается приказом работодателя на основании протокола заседания комиссии по оценке результатов деятельности педагогических работников)
			Региональный	10	
			Всероссийский	20	
			Внутренний	1	
		Организация занятости воспитанников объединения вне расписания.	Муниципальный	2	
			Региональный	6	
			Всероссийский	15	
			Внутренний	1	
3	Научно - методическая деятельность и работа со СМИ	Выступление на педагогических советах, семинарах, педагогических чтениях	Внутренний	1	(Устанавливается приказом работодателя на основании протокола заседания комиссии по оценке результатов деятельности педагогических работников)
			Муниципальный	2	
			Региональный	6	
			Всероссийский	15	
		Методическая работа (выступление на заседаниях ММО, ММС, семинарах, круглых столах и др.)	Внутренний	1	
			Муниципальный	2	
			Региональный	6	
			Всероссийский	15	
		Обобщение опыта: портфолио педагога, печатные работы	Внутренний (подготовка материалов для сайта)	1	
			Муниципальный	2	
			Региональный	6	
			Всероссийский	15	
	Размещение информации в газете.	Муниципальный	2		
		Региональный	6		
	Размещение информации на сайтах	Сайт центра	1		
		Сайт района	2		
4	Качество работы в объединении	Организация открытых мероприятий	Внутренний	2	(Устанавливается приказом работодателя на основании протокола заседания)
			Муниципальный	6	
			Региональный	12	
		Организация и	Внутренний	2	

		проведение КТД и праздников	Муниципальный	6	комиссии по оценке результатов деятельности педагогических работников)
			Региональный	12	
5	Исполнительская деятельность	Качественное и своевременное ведение документации		1	По кварталам. (Устанавливается приказом работодателя на основании протокола заседания комиссии по оценке результатов деятельности педагогических работников)
		Качественная и своевременная организация детей и оснащения при подготовке мероприятий.		1	
6	Работа с родителями	Привлечение родителей к участию во внепрограммной деятельности и участию в жизнедеятельности центра.	Более 50% родителей	1	По итогам проведения (Устанавливается приказом работодателя на основании протокола заседания комиссии по оценке результатов деятельности педагогических работников)
7	Участие педагога в творческих конкурсах и конкурсах педагогического мастерства	Участие в профессиональных конкурсах	Муниципальный	Победитель – 8 Призер – 6 Участник – 2	Ежемесячно (Устанавливается приказом работодателя на основании протокола заседания комиссии по оценке результатов деятельности педагогических работников)
			Региональный	Победитель – 18 Призер – 14 Участник - 10	
			Всероссийский	Победитель – 30 Призер – 26 Участник -20	