

Приложение к приказу  
от 30.05.2024 г. № 68

Согласованно с Советом  
МБУДО «ЦДТ»  
от 30.05.2024 г. (протокол № 4)

Утверждаю  
Директор МБУДО «ЦДТ»  
\_\_\_\_\_ Захарова Н.В.

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр детского творчества»  
с. Курманаевка Курманаевского района Оренбургской области**

с. Курманаевка 2024 г.

## Глава I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» с. Курманаевка Курманаевского района Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Курманаевского района, утверждённым постановлением Администрации Курманаевского района от 29.05.2024 № 236-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Курманаевского района».

1.2. Система оплаты труда работников организации, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При утверждении положения об оплате труда работников организации необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

1.3. Система оплаты труда работников организации, устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, утвержденные штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

1.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организации (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.7. Месячная заработная плата работника организации, 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 (далее - МРОТ), установленного федеральным законодательством.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.11. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых

за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.13. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14. Размеры и сроки индексации заработной платы работников организации определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств организации на очередной финансовый год.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников организации за счет местного бюджета.

## **Глава II. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, предусмотренных на оплату труда, на финансовое обеспечение выполнения ею муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель организации.

2.2. Штатное расписание утверждается приказом руководителя организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя организации по согласованию с отделом образования могут вноситься изменения.

Отдел образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных образовательных организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу этих организаций.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам организации в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

2.4. Средства, поступающие от деятельности, приносящей иной доход, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организации.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю организации из средств от иной приносящей доход деятельности устанавливаются приказом отдела образования.

### **Глава III. Структура фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников организации состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств районного бюджета в целях доведения заработной платы работников организации до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников организации включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) (приложение к Положению).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников организации включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организации включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Объем средств районного бюджета в целях доведения заработной платы работников организации до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем организации.

### **Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Курманаевского района от 24.02.2009 № 59-п «О введении систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений Курманаевского района».

4.2. Оплата труда руководителя организации, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются приказом отдела образования.

4.3. Размер должностного оклада руководителя организации определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей и внешних совместителей.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников организации устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами.

4.6. Приказом отдела образования руководителю организации может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет – 20%;
- при выслуге свыше 5 лет – 30%.

4.6.2. Руководителю организации при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, методической деятельностью, имеющим наличие почетного звания, ученую степень кандидата наук по профилю муниципальной образовательной организации, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- «Заслуженный» - 20 %;
- «Отличник образования» - 20 %;
- «Почетный работник образования» - 20 %.

4.7. Дополнительно приказом отдела образования руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочее) в пределах субсидии из районного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя организации осуществляется в зависимости от количественных показателей организации: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей:

№	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации (детские сады, школы)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
3.	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5  1
4.	Наличие при образовательной организации филиалов, дошкольных групп, интерната с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 20 чел. от 20 до 50 чел. от 50 до 100 чел. свыше 100 чел.	10 20 30 40
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

Организация относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип организации	Группа по оплате труда, к которой относится организация по количеству баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа



1.	Организация дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до 500	от 500 до 250	менее 250
2.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15%	10%

4.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя принимается приказом отдела образования с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом отдела образования в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителя организации оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю организации определяется в соответствии с уровнем исполнения показателей в процентном исполнении:

- при исполнении показателей от 100 до 96 % – 30 %;
- при исполнении показателей от 95 до 91 % – 20 %;
- при исполнении показателей от 90 до 86 % – 15 %;
- при исполнении показателей не менее 85 % – 10 %.

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю организации не устанавливается.

4.7.3. В случае уникальности (тип, профиль) организации отдел образования вправе в порядке исключения приказом устанавливать руководителю организации более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.8. Приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет – 10 %;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет – 20 %;
- при выслуге свыше 5 лет – 30 %.

4.9. Дополнительно приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности организации, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается приказом руководителя организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11. На основании приказа отдела образования руководителю организации может выплачиваться единовременная премия, единовременная денежная выплата к отпуску и материальная помощь.

4.11.1. Единовременное премирование руководителя организации производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного отделом образования;
- выполнение дополнительных поручений отдела образования;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отдела образования в части предоставления информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность муниципальных образовательных организаций (соблюдение сроков и порядка предоставления

отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководители могут быть премированы к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя муниципальной образовательной организации премия может быть снижена или отменена.

4.11.2. Единовременная денежная выплата к отпуску руководителю выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

4.11.3. Материальная помощь в размере должностного оклада может быть оказана в связи:

- со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети, усыновители, усыновленные, родные братья, родные сестры);
- с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- с бракосочетанием работника (впервые);
- с рождением ребенка;
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника с указанием основания для ее получения. В случае оказания материальной помощи в связи со смертью близких родственников, рождением ребенка или бракосочетанием руководитель или работник вместе с заявлением также должен предоставить работодателю копию соответствующего документа, подтверждающего его право на получение материальной помощи по соответствующему основанию: свидетельства о смерти, о рождении, о заключении брака.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа отдела образования за счет средств экономии фонда оплаты труда организации.

4.12. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

## **Глава V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителя, его заместителей) из специальной части фонда оплаты труда**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Выплаты начисляются в размере 15 % на фактический заработок.

5.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.7. Выплаты за сверхурочную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.9. Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки

(оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.12. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.13. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.15. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных организациях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.16. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

- педагогическим работникам за работу в сельской местности – 5 %.

5.17. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

## **Глава VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя, его заместителей)**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется приказом организации с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем в форме приказа организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- «Доктор наук» - 40%;
- «Доцент» - 25%;
- «Кандидат наук», «Заслуженный», «Народный» - 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в организации.



Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Значение
1.	ПКГ должностей «Педагогические работники» - в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования:	
	от 0 до 10 лет	3%
	от 10 до 20 лет	6%
	свыше 20 лет	10%
2.	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители структурных подразделений», «Руководители, специалисты и служащие» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, и независимо от уровня образования:	
	от 1 года до 5 лет	2%
	свыше 5 лет	7%
3.	ПКГ должностей «Работники культуры, искусства и кинематографии» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, и независимо от уровня образования:	
	от 1 года до 5 лет	2%
	свыше 5 лет	5%

Документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации). Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9. Для педагогических работников организации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№	Наименование вида работ	Значение
1.	Ежемесячная надбавка молодым специалистам, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией за первые два года	2000 руб.
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических консилиумов в общеобразовательных организациях (педагог-психолог, учитель логопед, социальный педагог)	до 20%

6.10. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы в виде премиальных выплат не производятся в течение одного месяца.

6.11. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются с целью поощрения работников за общие и конкретные результаты труда по итогам работы за установленный период.

6.12. Конкретный размер каждой выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

6.13. В целях социальной защищенности работников организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Оренбургской области, иными наградами РФ, области, района;
- при награждении Почетной грамотой отдела образования, благодарностью руководителя отдела образования;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом организации, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников организации.

6.14. Работодатели организации вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом организации, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или (и) коллективным договором, соглашением.

6.15. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.16. Стимулирующие выплаты работникам организации не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБУДО «ЦДТ»

Фиксированные размеры окладов педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

**Размеры окладов  
по квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по  
типу (профилю) организации**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (ставка), рублей
<b>Организации дополнительного образования</b>		
2 уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	<b>13620,0</b>
3 уровень	Методист; педагог-психолог	<b>13857,0</b>
4 уровень	Учитель-логопед (логопед)	<b>14093,0</b>

Фиксированные размеры окладов работников организации, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Размеры окладов  
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных  
групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и  
служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, рублей
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 уровень	Секретарь руководителя	<b>8290,0</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 уровень	Заведующий хозяйством.	<b>8764,0</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 уровень	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	<b>9474,0</b>

Фиксированные размеры окладов рабочих организации устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

**Размеры окладов  
по квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, рублей
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 уровень	1,2,3	Сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, рабочий по текущему ремонту, техник-программист	<b>7106,0</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			

1 уровень	5	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	<b>8172,0</b>
-----------	---	--	---------------

Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников организации, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры и искусства**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, рублей
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»</b>		
Среднее звено	Аккомпаниатор	<b>9711,0</b>
Ведущее звено	художник-оформитель	<b>10067,0</b>