

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации



А. Бучковская

Утверждено:  
Директор МБУДО  
ЦДО «Юность»



В.В. Кузнецова

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

### К коллективному договору

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЮНОСТЬ»

СТ. НОВОДЖЕРЕЛИЕВСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН

на период с 18 декабря 2021 года по 17 декабря 2024 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Брюховецкого района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 27.01.2023 № \_\_\_\_\_

Уменьшение и изменение  
№ 70-Н от 29.12.2021

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Ведущий специалист  
В.А. Кузнецов

ст-ца Новоджерелиевская

2022 год

МБУДО ЦДОД «Юность», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице руководителя образовательной организации Кузнецовой Валентины Васильевны, действующей на основании Устава с одной стороны, и работники образовательной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Бучковской Наталии Алексеевны, именуемый в дальнейшем «Выборный орган первичной профсоюзной организации» с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору (далее – Соглашение) о нижеследующем:

1. Изложить в новой редакции в приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Юность» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район» (прилагается);
2. Изложить в новой редакции в приложение № 4 к коллективному договору
3. Остальные условия вышеуказанного коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными.
4. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, идентичных по содержанию, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один экземпляр для уведомительной регистрации в отделе трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК ЦЗН Брюховецкого района.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной организации  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Центр  
дополнительного образования детей «Юность»  
ст. Новоджерелиевской муниципального  
образования Брюховецкий район



Н. В. Вучковская

«31» августа 2022 г.

Директор  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Центр  
дополнительного образования детей «Юность»  
ст. Новоджерелиевской муниципального  
образования Брюховецкий район



В. В. Кузнецова

«31» августа 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Центр дополнительного образования детей  
«Юность» ст. Новоджерелиевской муниципального образования  
Брюховецкий район»**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Юность» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее - образовательная организация) разработано с учетом положений:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;
- постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022

года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

-приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

-приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

-приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

-Закона Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911 -КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

-Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

-постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

-постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

-постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования»;

-постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 января 2018 года № 25 «Об утверждении Методики расчетов нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативов подушевого финансирования расходов)»;

-приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № Ю05 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

5

- постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 30 декабря 2008 года № 1563 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений муниципального образования Брюховецкий район»;

- других нормативных правовых актов.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения соответствующего районного выборного Профсоюза отрасли образования.

1.3. Положения об оплате труда, разрабатываемые муниципальными образовательными организациями, должны предусматривать по всем имеющимся в штате должностям работников конкретные фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю, а также фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

Решение по установлению фиксированных размеров выплат принимается в соответствии с размером средств, утвержденным в фонде оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.4. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

- действующего законодательства Российской Федерации;
- размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы;
- наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядка премирования работников;
- условий оплаты труда руководителя и его заместителей;
- наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.5. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6

1.6. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом организации, а также за достижение организацией ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.7. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

## II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, формируется исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2. Основной персонал образовательной организации - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации.

Основным персоналом образовательной организации, являются педагогические работники.

Вспомогательный персонал образовательной организации - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, участвующие в реализации федеральных государственных образовательных стандартов, а также включая работников, обязанности которых связаны с обслуживанием зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал образовательной организации - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Перечень должностей образовательной организации, установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Фонд оплаты труда каждой категории персонала состоит из выплат оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала образовательной организации, определяется обра-

звательными организациями самостоятельно.

2.4. Доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Брюльвский район в отношении каждой муниципальной образовательной организации с обязательным соблюдением следующих условий:

доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников всех муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению образованием, составляет не более 40 %.

2.5. Оплата труда работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово - хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

2.6. Руководитель образовательной организации несет ответственность, установленную законодательством, за превышение предельной доли оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников организации.

2.7. При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

### **III. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

3.1. Оплата труда работников образовательной организации состоит из выплат оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.4. Заработная плата работника, с учетом всех видов выплат независимо от источника их финансирования, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)

#### **Работодатель обязуется:**

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период

приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ).

3.5. 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



страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

26. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

27. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на соответствующий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

28. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

29. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (далее - оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

30. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения ПКУ, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

31. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы медицинским и другим работникам, не относящимся к сфере обслуживания, осуществляется согласно условиям оплаты труда по соответствующей отрасли, установленным в муниципальном образовании образовательный район.

32. Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным уровням общепрофессиональных должностей специалистов муниципальных образовательных организаций устанавливаются согласно приложению № 2.

33. К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний ра-

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются согласно условиям оплаты труда образовательной организации, в которой они работают.

3.12. Базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников муниципальных образовательных организаций, установлены в **приложении № 3** к настоящему Положению.

3.13. В соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

### **IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

4.1. Всем педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

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

4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- психологам;
- педагогам;
- организаторам;

4.52. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- дефектологам;
- логопедам.

4.53. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- мастерам.

4.54. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается;

- педагогам дополнительного образования;

4.4. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.5. Оплата труда работников образовательной организации производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Учебная (педагогическая) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо иные установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится с его письменного согласия.

4.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни другим причинам педагогических работников;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется деления месячной заработной платы педагогического работника на ежемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения количества часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.8. Оплата за замещение отсутствующего свыше двух месяцев педагогического работника производится путем увеличения учебной нагрузки в тарифификации педагогического работника, который замещает отсутствующего работника.

Внесение изменений в тарификацию производится в первый день отсутствия временно отсутствующего педагогического работника.

4.9. За время работы в период отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим причинам оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа водителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

**V. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ  
ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЯ**

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и применяется в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2013 года № 387 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. К должностным окладам руководителя организации, его заместителей, может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который определяется в зависимости от важности выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может установлен только на определенный период времени.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, для заместителя руководителя - руководителем организации.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя организации определяется управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя организации устанавливает руководитель организации в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом организации.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с соглашением об оплате труда в организации.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации применительно к установленным управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район показателям эффективности деятельности организации и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности организации и работы руководителя.

5.6. Руководителям образовательных организаций могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- к профессиональным, государственным и районным праздникам;
- за участие в реализации районной программы развития образования;
- по результатам работы организации или системы образования района;

иными основаниям.

Премия не выплачивается руководителям образовательных организаций, совершившим дисциплинарное взыскание до его снятия.

Премирование руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется в соответствии с распорядительным актом управления образования муниципального образования Брюховецкий район и за счет средств премии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы (индексация оклада педагогического работника), то соответственно и оклад руководителя образовательной организации корректируется в зависимости от месяца и месяца, с которого производится повышение и подлежит округлению до одного рубля в сторону увеличения.

5.7. Должностной оклад заместителей руководителя, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательной организации в трудовом договоре.

5.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается в размере на 10-30 % процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.9. Премирование заместителей руководителя, осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с положением об оплате труда, разрабатываемым образовательной организацией.

## VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

6.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм

(обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность и напряженность выполняемой работы; за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;

при выслуге лет от 10 лет – до 15%.

## **VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

7.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

7.1.1. выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.2. выплаты специалистам за работу в сельской местности;

7.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам;



14  
за работу в ночное время;  
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;  
за сверхурочную работу.

7.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не может быть менее 4% должностного оклада, установленной для различных видов работ с тяжелыми условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата не устанавливается.

7.3. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере до 25%.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие

ничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) за работу полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

7.10. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образуя новый оклад, и не учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

## **VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть введены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения

на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,

год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и

в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## **IX. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

9.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей образовательной организации**

№ /п	Наименование должностей
2	<b>2</b>
	<b>Административно-управленческий персонал</b>
1.1	Руководитель (директор) образовательной организации
1.2	Заместитель руководителя (директора)
1.3	Методист
2	<b>Педагогический персонал</b>
2.1	Концертмейстер
2.2	Учитель-логопед
2.3	Учитель-дефектолог
2.4	Педагог дополнительного образования
2.5	Педагог-организатор
2.6	Педагог-психолог
2.7	Социальный педагог
3	<b>Вспомогательный персонал</b>
3.1	Заведующий хозяйством
3.2	Электроник
3.3	Костюмер
3.4	Инспектор по кадрам
3.5	Контрактный управляющий
4.	<b>Обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ</b>
4.1	Дворник
4.2	Уборщик служебных помещений
5.	<b>Обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ</b>
5.1	Водитель
5.2	Оператор котельной
5.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5.4	Инженер - энергетик

**Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей специалистов образовательной организации**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад (руб.)	Минимальный повышающий коэффициент
<b>2. Общепромышленные должности служащих второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	5823	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6056	0,04
<b>3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня</b>			
1 квалификационный уровень	контрактный управляющий,	6405	0,00

**БАЗОВЫЕ СТАВКИ**

**заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников образовательной организации**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8103	0,08
2	Методист, педагог-психолог	8178	0,09
3	учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).	8253	0,10

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Документ об установлении должностей и окладов работников бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Юность ст. Новобратовской муниципального образования Братского района (далее - образовательная организация) разработан на основании положений об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений (далее - Положения) в сфере государственной охраны труда работников.

Работники учреждений устанавливаются:

- выплаты стимулирующего характера,
- выплаты компенсационного характера,
- надбавки,
- материальная помощь.

1.1. Надбавки и доли от должностных окладов работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (Указание Министерства труда РФ от 20.01.94 № 6, Указание Министерства образования РФ от 25.02.94 № 95-80).

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной организации  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Центр  
дополнительного образования детей  
«Юность»

ст. Новоджерелиевской муниципального  
образования Брюховецкий район

А. Бучковская

« 31 » августа 2022 г.



Директор  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Центр  
дополнительного образования детей  
«Юность»

ст. Новоджерелиевской муниципального  
образования Брюховецкий район

В.В. Кузнецова

« 31 » августа 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Юность» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район»**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об установлении доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Юность» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее - образовательная организация) разработано на основании положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (далее - Положение) в целях совершенствования оплаты труда работников.

Работникам учреждения устанавливаются:

- выплаты стимулирующего характера,
- выплаты компенсационного характера,
- премирование,
- материальная помощь.

1.1. Надбавки и доплаты к должностным окладам работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. (Разъяснение Министерства труда РФ от 20.01.94 № 6, Письмо Министерства образования РФ от 28.02.94 № 93-М).



1.2. Размеры выплат доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

1.3. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) работника, либо в денежном выражении.

1.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения функций учреждения, направляемых финансовыми органами на эти цели. Учреждение имеет право в случае наличия спонсорских благотворительных средств, направлять их на выплату доплат и надбавок.

1.6. В случае уменьшения бюджетных средств работодатель имеет право снимать доплаты и надбавки по согласованию с профсоюзным комитетом в рамках действующего законодательства.

1.7. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебную четверть, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.8. С 1-го числа каждого месяца возможен пересмотр доплат (понижение или повышение) по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

1.9. Доплаты и надбавки устанавливаются всем категориям работников учреждения: административным, педагогическим, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

1.10. Работники лишаются надбавок и доплат на месяц и более за:

- неоднократное и грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;
- обоснованные жалобы родителей;
- неквалифицированное выполнение требований к учебно-воспитательному процессу;
- низкую исполнительскую дисциплину;
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений;
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда,

разработанной образовательной организацией.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников образовательной организации.

2.1. Перечень видов выплат стимулирующего характера, которые могут быть предусмотрены положениями об оплате труда, разработанной образовательной организацией:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стимулирующая выплата молодым педагогам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

2.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается:

2.2.1. За высокую результативность и эффективность выполняемой работы – до 30%.

2.2.2. За систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий учреждения - до 20%, района - до 30%, края - до 40%.

2.2.3. За подготовку призёров районных - до 30%, зональных - до 40%, краевых - до 50%, всероссийских, международных - до 60% конкурсов, соревнований.

2.2.4. За качественную организацию учебно-воспитательного процесса - до 30%.

2.2.5. За высокое профессиональное мастерство - до 70%.

2.2.6. За качественную, систематическую издательскую и оформительскую деятельность - до 50%.

2.2.7. За своевременную и качественную подготовку к аттестации работников, лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы учреждения - до 50%.

2.2.8. За своевременную и качественную подготовку учреждения и структурных подразделений к новому учебному году, летнему сезону и работе в зимних условиях - до 75%.

2.2.9. За ведение дополнительных направлений образовательного процесса учреждения - до 40%.

2.2.10. За увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента сотрудников и обучающихся, а также с изменением функциональных обязанностей основной должности - до 30%.

2.2.11. За внедрение прогрессивных педагогических технологий, новых методик, программ, разработок - до 30%.

2.2.12. За качественную подготовку поделок и экспонатов детского творчества на районные и краевые выставки, а также на выставки работников отрасли, обобщенный материал по передовым педагогическим технологиям - до 50%.

2.2.13. За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников - до 25%.

2.2.14. За высокий процент посещаемости детей в группе - до 25%.

2.2.15. За ведение инновационной, научно-экспериментальной работы - до 25%.

2.2.16. За ведение и оформление организационно-распорядительных документов (протоколы, расписание, тарификация и др.) не входящие в должностные обязанности - до 30%.

2.2.17. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей - до 100%.

2.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;

при выслуге лет от 10 лет – до 15%.

2.4. Стимулирующая надбавка педагогам дополнительного образования, учителю - логопеду устанавливается согласно показателям эффективности и результативности по итогам работы за предыдущий период. Период для расчета ежеквартальных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

с 1 сентября по 20 ноября

с 20 ноября по 20 февраля

с 20 февраля по 20 мая

с 20 мая по 01 сентября.

2.5. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования работников основного персонала муниципальных образовательных организаций к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации.

Размер выплаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, в зависимости от квалификационной категории.

Рекомендуемые размеры выплат:

10 - при наличии высшей квалификационной категории;

10 % - при наличии первой квалификационной категории.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала.

Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, в размере до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

В течение текущего календарного года размер указанной выплаты конкретному работнику образовательной организации может быть увеличен, снижен или ее выплата полностью прекращена в зависимости от изменения показателей его работы.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя образовательной организации сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя.

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя образовательной организации.

2.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Рекомендуемые размеры выплат:

7,5 % - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15 % — за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается отдельным работникам любой категории персонала с учетом профессионального уровня работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.9. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки профессиональной деятельности, установленных положениями по оплате труда образовательной организации для каждой категории работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется самостоятельно образовательной организацией с учетом следующих принципов:

-объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории персонала.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и устанавливается в размере не менее 4 процентов от ставки (оклада) работника.

Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель организации принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

3.2. Положение об оплате труда, разработанное образовательной организацией, могут быть предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.2.1. Перечень видов выплат компенсационного характера:

-выплаты специалистам за работу в сельской местности;

-за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- за сверхурочную работу.

3.3. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере до 25%. **(приложение №1).**

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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.

За внутреннее совмещение:

- по педагогической деятельности - до 80%;
- по непедагогической деятельности по потребности учреждения - до 100%.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации – до 40%.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

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

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.8. Выплата за работу в условиях разделения рабочего дня на части составляет - до 30%.

3.9. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам:

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - до 20%;

за разъездной характер работы - до 50%;

за работу, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всех суток пребывания с детьми в лагерях, поездках, походах и так далее - до 100%;

за работу в вечернее время, связанную с организацией работы летних дворовых площадок - до 30%;

за работу повышенной юридической и материальной ответственности - до 40%.

3.10. Переработка рабочего времени в детских оздоровительных лагерях, туристических слётов и походов осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, устанавливаемого графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.11. Выплаты за специфику работы могут устанавливаться работникам в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы **приложение №2.**

3.12. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации и выплачиваются ежемесячно.

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу) (с учетом ПКУ), окладу педагогического работника за аудиторную деятельность, ставке заработной платы, без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

## IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

Премирование работников образовательной организации является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

### 4.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников образовательной организации по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Размер премии устанавливается руководителем организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя организации.

4.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период времени устанавливаются как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

### 4.1.3. При назначении премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.4. Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

4.1.5. Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

4.1.6. Лица, поступившие на работу в образовательную организацию в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.1.7. Лицам, отсутствующим на работе по различным причинам (нахождение на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и т.д.) в течение всего периода, принятого в качестве расчётного для установления премии, премия не устанавливается.

### 4.2. Единовременные премии.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работников, а выполняемые по специальному распоряжению руководителя образовательной организации или добровольно по инициативе работника для достижения специальных показателей.

Размер премии устанавливается руководителем организации в каждом



конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя образовательной организации.

4.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;
- при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

Особо важная и срочная работа - работа, выполняемая конкретным работником по обоснованному заданию руководителя образовательной организации в определенный срок, направленная на получение конечного эффективного результата.

4.2.2. Единовременные премии могут устанавливаться как в процентах к окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

## **V. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. На основании приказа руководителя образовательной организации работникам может быть выплачена материальная помощь, предусмотренная в коллективном договоре образовательной организации.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

к должностей работников организаций отрасли образования,  
положенных в сельской местности, которым устанавливается  
а компенсационного характера за работу в сельской местности в  
ере 25 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам  
заработной платы

Руководящие работники: директор (руководитель); заместители  
директора).

Педагогические работники: педагог-организатор, социальный педагог,  
психолог-дефектолог, учитель-логопед, педагог - психолог, педагог  
исследовательского, концертмейстер, методист.

Другие категории специалистов: контрактные управляющие и другие  
специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

Знецова

ТЕ

НОГО

НИЯ

а ГКУ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы работникам образовательной организации**

Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
2	3
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Знецова

ДЕ

НОГО

АНИЯ

а

В настоящем документе пронумеровано, сшито и скреплено печатью

35 (тридцать пять)

листов

Председатель профсоюзного комитета МБУДО ЦДОД «Юность»

/ Н. А. Бучковская

Директор МБУДО ЦДОД «Юность»

/ В. В. Кузнецова

