

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества»
р.п. Мучкапский

ПРИКАЗ

29.08.2025 г.

№50

Об утверждении Положения об оплате труда работников
МБОУ ДО «Дом детского творчества» в новой редакции

В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мучкапского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Мучкапского муниципального округа №582 от 24.06.2025 г., а также постановлением администрации Мучкапского муниципального округа №620 от 30.06.2025 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа от 24.06.2024 №582 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мучкапского муниципального округа»», приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Дом детского творчества» в новой редакции.
2. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на себя.

Директор



В.М. Крутских

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ ДО «Дом детского творчества»
от 29.08.2025 № 50

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ ДО «Дом детского творчества»
(в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Мучкапского муниципального округа (МБОУ ДО «Дом детского творчества») (далее - учреждения), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации,
решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 № 115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области»,

постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества».

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее-ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

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

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

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

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

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

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Тамбовской области, бюджета муниципального округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.7.1. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

1.7.2. Совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения)

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения)";

- по профессионально квалификационным группам первого уровня-7536 рублей.

- по профессионально квалификационным группам второго уровня-8613 рублей.

- по профессионально квалификационным группам третьего уровня должностей педагогических работников - 10125 рублей. По профессионально квалификационным группам третьего уровня иных должностей работников - 8904 рубля.

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

- по профессионально квалификационным группам четвертого уровня - 10295 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования установлены в приложении к настоящему Примерному положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

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

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

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

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

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа»

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

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

повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

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

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

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

- начальник (руководитель) бригады (группы) – до 0,14;
- заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – от 0,14 до 0,16;
- заведующий (начальник) структурного подразделения – от 0,16 до 0,20.

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

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

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

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

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом

от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда».

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

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

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за месяц (квартал, год).

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

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

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

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере от 20% до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

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

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

4.7. Выплаты компенсационного характера по п. 4.1., п. 4.2., п. 4.4., п. 4.5., п. 4.6 устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера по п. 4.3. оплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников

учреждения и конкретизируются в трудовом договоре:

- за электронный кабинет -5%;
- за ведение сайта МБОУ ДО «Дом детского творчества» - 15%;
- за тьюторское сопровождение несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации, одарённых детей - 5%;
- за музыкальное сопровождение внеурочных мероприятий - 5%;
- за организационную работу волонтерского движения - 5%;
- за разработку и конструирование концертных костюмов – 5%
- за ведение и заполнение ежемесячного отчёта по коммунальным услугам в единой государственной информационной системе социального обеспечения – 5%;
- за кабинет – 5%
- за ведение воинского учёта образовательной организации - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за работу в составе муниципальной комиссии по рецензированию программ дополнительного образования - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за организацию муниципального центра духовно-нравственного и патриотического воспитания детей - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за организацию муниципального центра дополнительного образования детей (ПФДО) - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за организацию муниципального центра по работе с одарёнными детьми «Юнтал» - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за организацию работы муниципальной опорной площадки «Подросток и общество» - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за сопровождение звукового и видео оборудования - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за администрирование сети - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за ведение протоколов педагогических советов, общих собраний трудового коллектива - устанавливается с учетом мнения представительного

органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

за сложность в работе (увеличение числа детей в группе) устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

за функционирование официальной страницы муниципального опорного центра и регулярное наполнение муниципального раздела регионального портала дополнительного образования устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

за ведение официальных страниц образовательной организации в социальных сетях устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

за организацию работы районного методического объединения педагогов дополнительного образования устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

за организацию работы первичной профсоюзной организации устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

за ведение протоколов заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

- за изготовление сувенирной продукции устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

- за сложность в работе и по договоренности сторон устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

- за работу с учащимися с ОВЗ устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

- за организацию и проведение районных мероприятий устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

- за информационное наполнение газеты Дома детского творчества устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников муниципальных образовательных учреждений муниципального округа может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;
- выплата за качество выполняемых работ – до 200 %;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет – до 30%;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ – до 45%.

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

5.2.1 Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за качество выполняемых работ устанавливаются на основании предоставленного педагогическим работником самоанализа деятельности за месяц в соответствии с утвержденными критериями сроком на месяц.

В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников образовательной организации учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работников образовательной организации, достижения работников их учащихся и подчиненных, результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей). Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности в образовательной организации приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, председателя первичной профсоюзной организации.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 6 месяцев. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Критериальный лист для определения стимулирующих выплат педагогическими работниками заполняется ежемесячно.

Комиссия в установленные сроки проводит в оценочном листе экспертную оценку результативности деятельности за отчетный период в соответствии с

критериями данного Положения.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Комиссия рассматривает представленные материалы для экспертной оценки результативности деятельности 25-30 числа отчетного периода;
- 1 - 3 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- до 5 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок (1 месяц)

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись работнику.

В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на Педагогическом совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией

5.2.2. Порядок определения стимулирующих выплат

- для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками организации. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

- больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, устанавливаются организацией самостоятельно и предполагают учитывать:

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) и др.
- активное участие работников в научно-методической, проектной и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в объединении;
- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам конкурсной активности и мониторинговых исследований;
- подготовка призеров конкурсов.

5.2.3 Дополнительные стимулирующие выплаты.

За участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата

- за участие на муниципальном уровне - 500 рублей в течение года;
- победитель муниципального уровня - 800 рублей в течение года;
- за участие на региональном уровне – 1000 рублей в течение года;
- победитель регионального уровня – 1500 рублей в течение года.

За наличие высшей квалификационной категории – в размере 1000 рублей на срок действия квалификационной категории. За наличие первой квалификационной категории – 500 рублей на срок действия квалификационной категории.

Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат его работы, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.2.4. Комиссия МБОУ ДО «Дом детского творчества» имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

- нарушении статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- нарушение Устава образовательной организации;
- нарушение ПВТР и кодекса этики;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации организации, отчетов, оформление документов, ведение Дневник.ру, и др.);
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при ухудшении качества работы в соответствии с критериями оценки работы педагога;
- при разглашении конфиденциальной информации.

Педагогическим работникам, не имеющим на момент установления стимулирующих выплат квалификационной категории или заключения аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности по вине педагогического работника, стимулирующие выплаты не назначаются.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- выполнения сложных и срочных работ;
- досрочного выполнения работ;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда организации.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда,

обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

- за досрочное выполнение работ;

- за выполнение сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждениями самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

- за создание позитивного социально-психологического климата в коллективе;

- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

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

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы для

установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

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

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

закрепляются в трудовых договорах.

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

6. Выплаты социального характера

6.1. Для работников МБОУ ДО «Дом детского творчества» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;
- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;
- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;
- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, юбилейным датам (50,55,60 лет) в размере не более 2 должностных окладов;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях. Предоставление компенсации затрат работникам, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются организацией в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную

поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 15 000 рублей.

7.3. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;
- почетного звания: «заслуженный» 0,20; «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип организации (условия труда, которые отличаются от нормальных, расположенность организации в сельской местности, рабочих поселках) в соответствии с п. 3.9. настоящего Положения;

- масштабность управления:
 - за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;
 - за каждого работника списочного состава 0,0003;
 - за разнотипность организации и вариативность образовательных программ до 2,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
 - за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.6. раздела 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада с учётом персонального повышающего коэффициента.

7.6. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений муниципального округа, утвержденных постановлениями администрации муниципального округа, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла определяется локальным нормативным актом работодателя.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

- выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Примерного положения.

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период;
- выполнение особо важных и ответственных работ. Размер премии устанавливается до 45%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, определенному с учетом персонального повышающего коэффициента.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются самостоятельно на 10-20% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже

установленных постановлением администрации постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

7.8. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

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

7.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя организации:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в организации;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.11. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в организации.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

7.12. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.13. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя конкретного муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

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

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации

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

8.2. Особенности оплаты труда преподавателей образовательных учреждений обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении № 1 к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

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

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

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

При установлении преподавательской работы на новый учебный год преподавателям образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в (группах). Объем преподавательской работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества (групп), обучающихся, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

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

Изменение объема преподавательской работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской

Изменение объема преподавательской работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

Принято с учетом мнения (согласовано)
выборного органа первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО «Дом детского творчества»

Председатель профсоюзного комитета _____ И.Б. Чумаченко

Приложение 1

к Положению об оплате
труда работников МБОУ ДО «Дом детского творчества»,
Приказ от 29.08.2025 № 50

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ
(МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП С
УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ
ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1	1.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	7536
2	1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
	1	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	7536
3	1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	7536
4	1.4. Профессионально-квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
	1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	7536
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
5	2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных	8613

		средств, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей	
2		Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8975
3		Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9302
4		Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9647
6	2.2 Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
	1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	8613
	2	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	8975
7	2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, художник, техник	8613
	2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий баней, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», старший кассир	8975
	3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	9302
	4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	9647
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	9990
8	2.4. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
	1	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	9302
	2	Зубной врач	9647
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
9	3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
	1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	12221
	2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	13967
	3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	15131
	4	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	16295
10	3.2. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, специалист по маркетингу, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, менеджер,	8 904

		контрактный управляющий	
2		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	9011
3		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	9305
4		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9483
5		Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	9794
11	3.3. Профессионально-квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
	1	Врачи-специалисты	9011
4.	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
12	4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	10295
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11731
13	4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	10295
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10295
	3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального образования и дополнительного профессионального образования	10295

Приложение 2

к Положению об оплате
труда работников МБОУ ДО «Дом детского творчества»,
Приказ от 29.08.2025 № 50

**Критерии оценивания педагогических работников
(педагог дополнительного образования, воспитатель, тренер-преподаватель) для
осуществления выплат стимулирующего характера**

Показатели
Наполняемость детей в объединениях (заполняет заместитель директора по результатам контроля)
Достижения детей в конкурсных мероприятиях Министерства образования и науки Тамбовской области и Министерства спорта Тамбовской области. ▪ победы муниципального уровня; ▪ регионального уровня; ▪ всероссийского уровня.
Результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей
Организация и проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий (количество приглашённых участников не мене 10 человек)
Участие педагога в инновационных проектах, представление опыта работы (когда и где)
Личные достижения педагогов в конкурсных и других мероприятиях Министерства образования и науки Тамбовской области и Министерства спорта Тамбовской области. ▪ победы муниципального уровня; ▪ регионального уровня; ▪ всероссийского уровня.
За выполнение нормативов комплекса ГТО: ▪ участие; ▪ бронзовый знак; ▪ серебряный знак; ▪ золотой знак.
Качественное и своевременное заполнение электронного дневника (Дневник.ру)
За работу в праздничные дни
Выполнение дополнительных распоряжений директора

**Критериальный лист для определения стимулирующих выплат:
педагог дополнительного образования, воспитатель, тренер-преподаватель**

Показатель	Балл	Описание
Наполняемость детей в объединениях (заполняет заместитель директора по результатам контроля) ▪ 10 учащихся в объединение – 5 баллов ▪ 11-15 учащихся в объединении – 10 баллов		
Достижения детей: ▪ участие в муниципальном этапе (без призового места) – 1 балл; ▪ призер муниципального уровня – 5 баллов; ▪ очное участие в региональном уровне при отсутствии муниципального этапа (без призового места) – 5 баллов; ▪ заочное участие в региональном уровне при отсутствии муниципального этапа (без призового места) – 5 баллов; ▪ призер регионального уровня – 10 баллов; ▪ призер Всероссийского уровня – 15 баллов. ▪ Выплата устанавливается при условии участия в конкурсных мероприятиях Министерства образования и науки Тамбовской области и Министерства спорта Тамбовской области.		
Работа с детьми из социально неблагополучных семей (различные виды учёта) – 3 балла		
Организация и проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий (количество приглашённых участников не менее 10 человек). Мероприятия проводятся вне расписания работы объединения, по приказу директора учреждения. (Содержание: анонс и сценарий мероприятия предоставляется за 10 дней, размещение информации о проведении на сайте учреждения в течение одного рабочего дня) 1 мероприятие – 5 баллов; ▪ за участие в подготовке и проведении мероприятия учреждения – 2 балла; ▪ за помощь в проведении мероприятия другого объединения – 2 балла.		

Личные достижения педагогов в конкурсных и инновационных мероприятиях и проектах Министерства образования и науки Тамбовской области и Министерства спорта Тамбовской области. Конкурсные мероприятия: ▪ участие в муниципальном уровне – 3 балла; ▪ победы муниципального уровня – 5 баллов; ▪ победы регионального уровня – 10 баллов; ▪ победы Всероссийского уровня – 15 баллов. Инновационные мероприятия и проекты: ▪ участие на муниципальном уровне – 1 балл; ▪ практическое участие на муниципальном уровне – 3 балла; ▪ участие на зональном уровне – 2 балла; ▪ практическое участие на зональном уровне – 5 баллов; ▪ участие на региональном уровне – 3 балла; ▪ практическое участие на региональном уровне – 10 баллов; ▪ участие на Всероссийском уровне – 3 балла; ▪ практическое участие на Всероссийском уровне – 15 баллов.		
Качественное и своевременное заполнение электронного дневника (Дневник.ру) – 2 балла.		
За работу в праздничные дни: 1 день – 3 балла.		
Выполнение дополнительных распоряжений директора: 1 поручение – от 3 до 5 баллов Указывается конкретное задание и сроки исполнения. Количество баллов заполняется директором.		

Примечание: описание дается конкретно, по факту, кратко, четко и ясно.

Дата заполнения: _____ Количество баллов _____ Подпись работника: _____

Дата рассмотрения: _____ Количество баллов _____ Директор _____ В.М. Крутских

**Критерии оценивания педагога-организатора
для осуществления выплат стимулирующего характера**

Показатели
Организация и проведение творческих конкурсов на муниципальном уровне
Организация участия в региональных и всероссийских конкурсах
Организация и проведение мероприятий муниципального уровня
Участие педагога-организатора в инновационных проектах, представление опыта работы (когда и где)
Личные достижения педагога-организатора в конкурсных и других мероприятиях Министерства образования и науки Тамбовской области и Министерства спорта Тамбовской области. ▪ победы муниципального уровня ▪ победы регионального уровня ▪ победы всероссийского уровня
За выполнение нормативов комплекса ГТО: ▪ участие ▪ бронзовый знак ▪ серебряный знак ▪ золотой знак
За оказание помощи педагогическим работникам в проведении мероприятий 1 мероприятие
За работу в праздничные дни
Выполнение дополнительных распоряжений директора Указывается конкретное задание, качество и сроки исполнения.

Критериальный лист для определения стимулирующих выплат педагога-организатора

ФИО _____

Показатель	Балл	Описание
Организация и проведение творческих конкурсов на муниципальном уровне 1 мероприятие - 2 балла		
Организация участия в региональных и всероссийских конкурсах 1 мероприятие - 3 баллов		
Организация и проведение мероприятий муниципального уровня 1 мероприятие - 10 баллов		
Участие педагога-организатора в инновационных проектах, представление опыта работы (когда и где) - 5 баллов.		
Личные достижения педагога-организатора в конкурсных и других мероприятиях Министерства образования и науки Тамбовской области и Министерства спорта Тамбовской области. ▪ победы муниципального уровня - 5 баллов; ▪ победы регионального уровня - 10 баллов; ▪ победы всероссийского уровня - 15 баллов.		
За выполнение нормативов комплекса ГТО: ▪ участие – 2 балла. ▪ бронзовый знак – 5 баллов. ▪ серебряный знак - 10 баллов. ▪ золотой знак – 15 баллов.		
За оказание помощи педагогическим работникам в проведении мероприятий 1 мероприятие – 3 балла		
За работу в праздничные дни 1 день - 3 балла.		
Выполнение дополнительных распоряжений директора до 25 баллов (1 поручение – 5 баллов) Указывается конкретное задание, качество и сроки исполнения.		

Примечание: описание дается конкретно, по факту, кратко, четко и ясно.

Описание является доказательством наличия балла.

Дата заполнения: _____ Количество баллов _____ Подпись работника: _____

Дата рассмотрения: _____ Количество баллов _____ Директор _____ В.М. Крутских