

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОРДОВСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
Мордовского муниципального округа Тамбовской области

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО «Мордовский
Дом детского творчества»
Протокол № 7 от «17» июня 2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО «Мордовский
Дом детского творчества»
Л. Ю. Пасенова
Приказ № П-37/2 от «17» июня 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОРДОВСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

р. п. Мордово, 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Мордовский Дом детского творчества» Мордовского муниципального округа Тамбовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов Мордовского муниципального округа от 23.11.2023 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Мордовский Дом детского творчества» (далее – учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

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

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

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.5. Месячная заработная плата работника 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7.3. 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 учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования.

1.8. 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.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета муниципального округа, части средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы образовательного учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального учреждения, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной

службы администрации округа.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

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 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа», постановлением администрации муниципального округа от 15.01.2025 № 40 «О внесении изменений в постановление администрации округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа»».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены постановлением администрации муниципального округа от 15.01.2025 № 40 «О внесении изменений в постановление администрации округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа»» (приложение 1 к Положению).

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 учреждении, применяются квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, 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. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в соответствии с приложением 2 к постановлению администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

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.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников МБУ ДО «Мордовский ДДТ» устанавливается согласно приложению 1 настоящего Положения.

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

3.4. 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 (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.5. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

в специальных (коррекционных) группах, созданных в образовательном учреждении - работникам, занятым в этих группах, – повышающий коэффициент до 0,20.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

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

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается 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 руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. 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 работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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 аттестации рабочих мест, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «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 работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) 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»;

за заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются Положением об оплате труда учреждения и иными локальными нормативными актами работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. 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.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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.

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

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

4.4. Выплаты компенсационного характера 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. 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.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждения рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

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

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных и региональных органов исполнительной власти в

сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

- за методическую и инновационную деятельность;

- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» (с изменениями от 14.09.2015 г.) в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения 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 программы, связанную с постоянным обновлением содержания;

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

- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения 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 социально-психологического климата в группе, 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 предоставляется 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;

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

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 7 лет	3
свыше 7 лет	5

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

5.7. В случае если у работника учреждения 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 работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

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

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

учреждения.

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

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

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

6.1. Оплата труда заместителей руководителя включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% 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.

6.3. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.4. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения 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.

6.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

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 учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера,

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера.

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп работников**

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2		
1.Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
<i>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>			
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, гардеробщик, машинист (кочегар) котельной, сторож	8700	1	8700
<i>1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>			
Делопроизводитель	8700	1	8700
2.Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
<i>2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>			
Заведующий хозяйством	10000	1,1	11000
3.Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
<i>3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12540	1,2	15048

Методист; педагог-психолог	12540	1,25	15675
Учитель-логопед (логопед)	12540	1,3	16302

**Перечень
должностей работников учреждения, обеспечивающих выполнение основных
функций, в целях реализации которых создано учреждение, для установления
повышающего коэффициента за квалификационную категорию**

Методист,
педагог дополнительного образования, педагог–
психолог,
логопед, с
социальный педагог,
заместители руководителя.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ, УСЛОВИЯ И ОСНОВАНИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

Виды выплат компенсационного характера	Размеры и условия выплат компенсационного характера	Основания установления выплат компенсационного характера
1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	До 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда	Устанавливается за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и на основании акта об аттестации рабочих мест, протокола аттестационной комиссии и приказа учреждения. Сохраняется до обеспечения безопасных условий труда и до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям

		безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.
2. Доплата за работу в ночное время	35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.	Устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые 2 часа работы оплачивается в полуторном размере. За последующие часы – в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.	Устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.
4. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Оплачивается не менее чем в двойном размере: 1. работникам, труд которых оплачивается по	Устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации,

	дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки; 2. работникам, получающим оклад (должностной оклад) - 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 части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения
5. Доплата при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания	Размер доплаты за увеличение объема работ (в том числе при выполнении работником объема учебной работы, превышающего определенную постановлением	Устанавливается в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора с учетом содержания и

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму), выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором: При учебной нагрузке менее 1 ставки размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени. 1. Педагогам за заведование учебными кабинетами – 10%. 2. Педагогам за руководство методическими объединениями – 10 %.	(или) объема дополнительной работы, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения. Устанавливается со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ и на срок до одного учебного года. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.
---	--	--

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Мордовский Дом детского творчества»

ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И ОСНОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Виды выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера	Основания установления выплат стимулирующего характера
1. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	В абсолютном размере надбавка устанавливается в соответствии с приложением к настоящему приложению № 3	Набранные баллы по критериям оценки и показателям эффективности работы работника в соответствии с приложением к настоящему приложению № 3 и приказа по учреждению, решение комиссии по установлению стимулирующих выплат
	Единовременные выплаты устанавливаются в размере не более 100%: победителям и лауреатам конкурса; подготовившим победителей и призеров всероссийских и международных конкурсов, соревнований; подготовившим победителей и призеров областных конкурсов, соревнований;	<i>Итоги подведения результатов конкурса на основании приказа управления образования и науки области и приказа учреждения. Приказ Министерства образования и науки РФ и приказ учреждения.</i>
2. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы	От 1 года до 7 лет – 3%; От 7 лет – 5%	Приказ руководителя учреждения, трудовая книжка, решение комиссии по установлению стимулирующих выплат
3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Максимальный размер 100% оклада, должностного оклада, ставки заработной платы	Наличие обоснованного и оформленного приказом руководителя учреждения поручения конкретному работнику; решение комиссии по установлению стимулирующих выплат
4. Премия по итогам работы	Максимальный размер 100% оклада, должностного оклада, ставки заработной платы	Приказ учреждения об основаниях и размере выплаты, табель учета рабочего времени, решение комиссии по установлению стимулирующих выплат.