

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ОРЛОВСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Садовская Е.Л.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО Орловского ДДТ
Мирошникова Е.В.
Приказ от 30.09.2025г. № 59



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Орловского Дома детского творчества**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Орловского Дома детского творчества» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Орловского Дома детского творчества, в соответствии с постановлением Администрации Орловского района от 28.10.2021 № 786 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций Орловского района, подведомственных Управлению образования Орловского района», от 30.09. 2025 № 347 «О внесении изменений в постановление Администрации Орловского района от 28.10.2021 № 786».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий(должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие дни;

доплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и(или)учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов;

выплаты за работу с вредными и (или опасными) условиями труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы(по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии

сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципальной организации, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных организациях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и бюджета Орловского района

1.9 Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Орловского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда организаций определяется Управлением образования Орловского района.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с постановлением Администрации Орловского района от 18.05.2016 № 349 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Орловского района»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных в соответствии с Постановлениями Администрации Орловского района Ростовской области от 28.10.2021 № 786 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций Орловского района, подведомственных Управлению образования Орловского района», от 30.09. 2025 № 347 «О внесении изменений в постановление Администрации Орловского района от 28.10.2021 № 786».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3

1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	14562,00
3-й квалификационный уровень	Методист (*в образовательных учреждениях)	15272,00

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ
минимальных должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	5849
	2-й квалификационный уровень	-	6132
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	-	6438
	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6762
	3-й квалификационный уровень	-	7102
	4-й квалификационный уровень	-	7437

	уровень		
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	-	9477
			9031
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	7437
	2-й квалификационный уровень	-	7805
	3-й квалификационный уровень	-	8193
	4-й квалификационный уровень	-	8600
	5-й квалификационный уровень	-	9031
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда	-	9956
			9477
	2-й квалификационный уровень	-	9945
	3-й квалификационный уровень	-	10441

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ

минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
--	------------------------	--

1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	14216

2.4.4 Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ
минимальных ставок заработной платы по ПКГ
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	-	
	1-й квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений, кастелянша	4809
	2-й квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и	5088

		ремонт зданий	
	3-й квалификационный разряд		5386
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	-	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем организации проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию

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

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,

не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:</p> <p>руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)</p>	<p>до 15 до 10</p>
2.	<p>Работникам организации, ответственным за работу с архивом учреждения:</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 20 до 25</p>
3.	<p>Работнику организации, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздрав соцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15 до 20</p>
4.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)</p>	<p>до 10</p>
5.	<p>Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области</p>	<p>5-10</p>
6.	<p>Работникам организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p>	

1	2	3
	при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
7.	Работникам организации, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований,

установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1 – 5 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда организации.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются

на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.

4.3.2. Основания и порядок проведения оценки интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательного процесса педагогических работников:

— комиссия оценки качества работы по материалам, представленным педагогическим работником, заполняет оценочный лист, проверяет достоверность соответствия представленных материалов оценке, знакомят с ним под роспись педагогического работника;

— на основании выявленных показателей и оценочных листов комиссия по оценке качества работы определяет интенсивность и результаты работы по организации образовательного процесса за определенный период каждого педагогического работника и формирует итоговые списки педагогических работников с указанием суммарной оценки показателей интенсивности и результатов работы по организации образовательного процесса за определенный период;

— на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса за определенный период имеют право все педагогические работники, за исключением находящихся в длительном (до года) отпуске, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, в периоде временной нетрудоспособности, в командировке;

— выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса определяется два раза в год: в сентябре и январе. При этом в сентябре в расчет берется период с 01 января по 30 июня текущего года, а в январе – с 01 июля по 31 декабря прошедшего года;

— стоимость одного балла определяется путем деления ежемесячной суммы выплат, предусмотренных на эти цели на сумму баллов, набранных педагогическими работниками;

— конкретная сумма выплат надбавки для педагогических работников

определяется комиссией по оценке качества работы в пределах средств, выделенных на эти цели;

— выплата надбавки каждого работника рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником;

— округление сумм производится до целых рублей, по правилам математического округления;

— решения комиссии по оценке качества работы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Заседание комиссии по оценке качества работы оформляется протоколом и подписывается всеми ее членами;

— директор учреждения на основании протокола комиссии по оценке качества работы, приказом по учреждению утверждает список работников и размеры их надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса, который передается в бухгалтерию для начисления;

— выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса осуществляется в период с сентября по декабрь включительно (учетный период январь-июнь текущего года) и с января по май включительно (учетный период июль-декабрь предыдущего года);

— бухгалтерия начисляет выплату, определенную приказом директора отдельными ведомостями.

4.3.3. Критерии оценки интенсивности и результатов работы по организации образовательного процесса педагогов дополнительного образования по организации образовательного процесса приведены в таблице № 5:

Таблица № 6

Оценочный лист работника

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Орловского Дома
детского творчества

Ф.И.О. педагога дополнительного образования _____

№	Показатели	баллы	набранные баллы
1	Участие учащихся в конкурсах, фестивалях, конференциях (онлайн, офлайн):		
	учрежденческий	0,5	
	муниципальный	1,0	
	межрайонный	1,5	
	региональный	2,0	
	федеральный	2,5	
	международный	3,0	
2	Достижения учащихся (онлайн, офлайн) (лауреаты, дипломанты, призеры):		
	учрежденческий		
	1-3 призовых места	1,0	
	4-7 и более	1,5	
	муниципальный		
	1-2 призовых места	1,5	

	3 и более	2,0		
	межрайонный			
	1 призовое место	2,0		
	2 и более	2,5		
	региональный			
	1 призовое место	2,5		
	2 и более	3,0		
	окружной, федеральный			
	1 призовое место	3,0		
	2 и более	3,5		
	международный			
	1 призовое место	3,5		
2 и более	4,0			
3	Организация конкурсных, фестивальных поездок учащихся объединения за пределы поселка	2,0		
4	Участие учащихся в интернет - конкурсах	1,0		
5	Наличие призовых мест учащихся в интернет - конкурсах 3 и более призеров	2,0		
6	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, которые подтверждаются администрацией МБУ ДО Орловского ДДТ	2,0		
7	Наличие призовых мест педагогов в конкурсах педагогического мастерства, которые подтверждаются администрацией МБУ ДО Орловского ДДТ	3,0		
8	Очное участие педагога на конкурсах педагогического мастерства различного уровня	1,5		
9	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д. (офлайн)			
	учрежденческий	0,5		
	муниципальный	1,0		
10	Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия:			
	учрежденческого уровня	1,0		
	муниципального уровня	1,5		
11	Педагогом подготовлены и проведены мастер-классы:			
	учрежденческого уровня	1,0		
	муниципального уровня	1,5		
	межрайонного уровня	2,0		
	регионального уровня	2,5		
12	Работа с одаренными детьми (наличие индивидуального плана работы; результативность):	2,0		
13	Работа с трудными детьми, детьми группы риска, детьми с задержками в развитии (наличие плана работы; результативность)	2,0		
14	Организация деятельности с учащимися:			
	3-го года обучения	1,0		
	4-го года обучения	1,5		
	5-го и последующих годов обучения	2,0		
15	Участие учащихся в концертах, ярмарках, выставках:			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		

	регионального уровня	2,0		
16	Популяризация передового педагогического опыта (материалы предоставляются на основе проведенных занятий, мастер-классов, методических разработок, заверенных администрацией МБУ ДО Орловского ДДТ):			
	наличие методических разработок в сети интернет	0,5		
	статьи в журналах, научных сборниках и т.д.	2,0		
17	Организация и проведение мероприятий, подготовленных педагогом			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
18	Наличие государственных и отраслевых, муниципальных поощрений (наград, грамот, благодарностей, званий и т.п.)			
	муниципальный	1,0		
	межрайонный	1,5		
	областной	2,0		
	федеральный	2,5		
19	Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		
20	Участие в мероприятии, повышающих авторитет и имидж учреждения среди общественности.	1,5		
21	Выполнение общественно полезных работ, не входящих в круг основных обязанностей	1,5		

Количество баллов _____

Дата: «__» _____ 20__ г. Роспись педагога _____

4.3.3.1. К критериям материального стимулирования педагогических работников относится показатель **«Востребованность дополнительных общеразвивающих программ»**, рассчитывается следующим образом.

$$V_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$$

, где

$V_{нед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{нед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{нед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$CB = ДО * V_{нед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,
 ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.3.4. Критерии оценки интенсивности и результатов работы по организации образовательного процесса педагога-организатора приведены в таблице № 6:

Таблица № 7

	Показатели	Баллы	Набранные баллы	
1	Участие в семинарах, конференциях и т.д.			
	муниципальный	1,0		
	межрайонный	1,5		
	региональный	2,0		
	окружной, федеральный	2,5		
	международного уровня	3,0		
2	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	регионального уровня	2,0		
3	Достижения педагога-организатора (лауреат, дипломант, призер):			
	муниципальный	1,0		
	межрайонный	1,5		
	региональный	2,0		
	окружной, федеральный	2,5		
	международный	3,0		
4	Участие учащихся, лично подготовленных педагогом-организатором в конкурсах, фестивалях т.д.			
	муниципальный	1,0		
	межрайонный	1,5		
	региональный	2,0		
	окружной, федеральный	2,5		
	международный	3,0		
5	Наличие призовых мест учащихся, лично подготовленных педагогом-организатором в конкурсах, фестивалях т.д.			
	муниципальный	1,5		
	межрайонный	2,0		
	региональный	2,5		
	окружной, федеральный	3,0		
	международный	3,5		
6	Разработка положений конкурсов, выставок			
	учрежденческий	0,5		
	муниципальный	1,0		
	межрайонный	1,5		
7	Ведение базы данных учащихся ОУ по направлениям деятельности и своевременное обновление в течение года	0,5		

8	Организация работы по преемственности поколений	0,5		
9	Организация и проведение массовых мероприятий			
	учрежденческого уровня	1,0		
	муниципального уровня	2,0		
	межрайонного уровня	3,0		
10	Организация работы с детскими общественными организациями (план работы, анализ проведенных мероприятий)	2,0		
11	Популяризация передового педагогического опыта:			
	наличие публикаций в периодических изданиях, газетах	1,0		
	статьи в журналах, научных сборниках и т.д.	2,0		
12	Наличие методических разработок в сети Интернет	1,0		
13	Наличие призовых мест педагога-организатора на конкурсах (интернет)	1,0		
14	Участие педагога-организатора в проведении конкурсов, фестивалей:			
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		
	регионального уровня	2,0		
	окружного, федерального	2,5		
	международного уровня	3,0		
15	Работа с одаренными детьми (наличие индивидуального плана работы; результативность)	2,0		
16	Организация работы с трудными детьми, детьми группы риска, детьми с задержками в развитии	2,5		
17	Анализ состояния воспитательной работы в ОУ	3,0		
18	Педагогическим работником подготовлены и проведены открытые мероприятия, мастер-классы и др.:			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		
	регионального уровня	2,0		
	окружного, федерального уровня	2,5		
	международного уровня	3,0		
19	Пополнение банка методической продукции, разработанной педагогом-организатором	1,0		
20	Организация участия учащихся учреждения в концертах, ярмарках и др.:			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		
	регионального уровня	2,0		
	окружного, федерального уровня	2,5		
	международного уровня	3,0		
21	Работа в социуме (взаимодействие со сторонними организациями)			
	муниципальный уровень	1,0		
	межрайонный	1,5		
	областной	2,0		

22	Наличие государственных и отраслевых, муниципальных поощрений (наград, грамот, благодарностей, званий и т.п.)			
	муниципальный	1,0		
	областной	2,0		
	федеральный	3,0		
23	Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		

4.3.5. Критерии оценки интенсивности и результатов работы по организации образовательного процесса методиста указаны в таблице № 7:

Таблица № 8

№	Показатели	Баллы	Набранные баллы
1	Участие методиста в методических семинарах, конференциях:		
	муниципальный	1,0	
	межрайонный	1,5	
	региональный	2,0	
	окружной, федеральный	2,5	
	международного уровня	3,0	
2	Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах, объединениях и т.д.		
	учрежденческого уровня	0,5	
	муниципального уровня	1,0	
	регионального уровня	2,0	
3	Достижения методиста на конкурсах профессионального мастерства:		
	муниципальный	1,0	
	межрайонный	1,5	
	региональный	2,0	
	окружной, федеральный	2,5	
	международный	3,0	
4	Участие педагогов, сопровождаемых методистом, в профессиональных конкурсах		
	муниципальный	1,0	
	межрайонный	1,5	
	региональный	2,0	
	окружной, федеральный	2,5	
	международный	3,0	
5	Наличие призовых мест педагогов, сопровождаемых методистом, в профессиональных конкурсах		
	муниципальный	1,5	
	межрайонный	2,0	
	региональный	2,5	

	окружной, федеральный	3,0		
	международный	3,5		
6	Разработка положений конкурсов, выставок			
	учрежденческий	0,5		
	муниципальный	1,0		
	межрайонный	1,5		
7	Методическое сопровождение деятельности педагогов по разработке, корректировке рабочих программ дополнительного образования			
	1-3 программы	2,0		
	3-5 программ	3,0		
	5 и более	4,0		
8	Участие методиста в разработке образовательной документации учреждения:			
	локальных актов	2,0		
	документы, отчетность ОУ	2,0		
9	Популяризация передового педагогического опыта:			
	собственные статьи в периодической печати	1,0		
	статьи в журналах, научных сборниках и т.д.	2,0		
	издание авторских программ	3,0		
10	Наличие методических разработок в сети Интернет	1,0		
11	Методистом подготовлены и проведены открытые мероприятия, мастер-классы и др.:			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		
	регионального уровня	2,0		
	окружного, федерального уровня	2,5		
	международного уровня	3,0		
12	Наличие методической продукции, разработанной методистом	1,0		
13	Работа в социуме:			
	муниципальный уровень	1,0		
	межрайонный	1,5		
	областной	2,0		
14	Сопровождение деятельности детских общественных организаций (план работы, анализ проведенных мероприятий)	2,0		
15	Наличие банка педагогических данных о передовом педагогическом опыте в сфере дополнительного образования	3,0		
16	Ведение мониторингов результативности образовательного процесса в детских объединениях	3,0		
17	Осуществление педагогического наставничества.	2,0		
18	Организация работы в каникулярное время	3,0		
19	Анализ состояния учебно-методической работы в ОУ	3,0		
20	Системность работы по ведению баз данных образовательного учреждения (учащихся, образовательных программ и др.)	3,0		
21	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	2,0		
22	Наличие государственных и отраслевых, муниципальных поощрений (наград, грамот, благодарностей, званий и т.п.)			
	муниципальный	1,0		

	областной	2,0		
	федеральный	3,0		
23	Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах			
	учрежденческого уровня	0,5		
	муниципального уровня	1,0		
	межрайонного уровня	1,5		

4.3.6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогического работника.

В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать в комиссию по оценке качества работы образовательного учреждения апелляцию.

4.3.7. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии по оценке качества работы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по оценке качества работы и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель комиссии по оценке качества работы в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание комиссии по оценке качества работы, на которое в обязательном порядке приглашаются члены соответствующего методического объединения, методист и педагог, подавший апелляцию.

В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии по оценке качества работы проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная комиссией по оценке качества работы на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю организации – Управлением образования Орловского района, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам организации – руководителем организации в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации и согласовывается с Управлением образования Орловского района.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой

руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Остальным работникам, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета и бюджета Орловского района на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в % к должностному окладу (ставке заработной платы) на определенный срок.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ, сроки ее выплаты уславливаются приказом директора учреждения в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ.

Критерии оценки качества выполняемых работ:

Таблица № 9

Наименование должности	Критерии	Максимальный размер надбавки (%)
Главный бухгалтер	своевременное и качественное исполнение ПФХД	40
	обеспечение целевого использования бюджетных средств	40
	соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	40
	высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	40
	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	40

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.6.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора МБУ ДО Орловского ДДТ.

4.6.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в следующем порядке:

— предложения по премированию по итогам работы представляются директору методистом, профсоюзным комитетом;

— директор представляет в комиссию по оценке качества работы информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования;

— комиссия по оценке качества работы проводит оценку достижений, рассматривает результаты работы и определяет размеры премий каждого поощряемого работника в соответствии с данным порядком;

— члены комиссии по оценке качества работы принимают решение об установлении и размере премии открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов этой комиссии. Решение оформляется протоколом;

— на основании протокола заседания комиссии по оценке качества работы директор учреждения издает приказ о премировании;

— приказ доводится до сведения работника под роспись.

4.6.3. Премирование работников осуществляется по критериям премирования, указанным в таблице № 10

Таблица № 10

Критерии премирования

Показатели к премированию по результатам текущей деятельности работника
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий
соблюдение исполнительской дисциплины
обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.6.4. Премирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

— мониторинга направлений деятельности;

— других форм внешней независимой оценки качества образования;

— участия учащихся и педагогов в районных, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;

— участия учащихся и педагогов в интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

4.6.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.6.6. Работники учреждения могут лишаться премиальных.

Основанием для лишения премии может служить:

— наличие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, работников образовательного учреждения;

— наличие дисциплинарного взыскания;

— прочие основания, следствием которых явились ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности учреждения.

Основанием для дальнейшего назначения премии может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

4.6.7. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном Управлением образования Орловского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя организации.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организаций, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Руководителю и специалистам организации (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителю организации, главному бухгалтеру и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом от Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники не вошедшие в ПКГ утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается Управлением образования Орловского района.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных организаций системы образования Орловского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Размеры должностных окладов руководителя приведены в таблице № 13.

Таблица № 13

РАЗМЕРЫ минимальных должностных окладов руководителя организации

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда	25048

Руководителей	
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22775
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20705

5.2.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Установление должностного оклада главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю организации и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном Управлением образования Орловского района.

5.4. Руководителю организации и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном Управлением образования Орловского района.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю организации по решению Управления образования Орловского района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю организации за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Управления образования Орловского района.

В качестве показателя эффективности работы руководителя устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области)

По решению Управления образования Орловского района в числе показателей эффективности работы руководителя может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации Орловского района.

5.5. Руководитель организации наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителя организации за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для

педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем организации, определяется Управлением образования Орловского района, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю организации и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 14.

Таблица № 14

РАЗМЕРЫ

предельного соотношения заработной платы руководителя организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.3. По решению Управления образования Орловского района руководителю организации и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя организации и не более 5,5 – для главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель организации.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организацией в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка

в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, которая не считается совместительством.

При замещении должностей педагогов работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности педагогов наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России

№ 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

педагогов за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких).

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников организации утверждается Управлением образования Орловского района.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.7.4. За время работы в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагога и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств областного бюджета, бюджета Орловского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования Орловского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к Постановлению администрации Орловского района от 28.10.2021 № 786 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы образования Орловского района».

К административно-управленческому персоналу МБУ ДО Орловского ДДТ относятся:

руководитель учреждения (директор);

главный бухгалтер;

заведующий хозяйством.

7.3. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю организации - Управлением образования Орловского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам организаций - руководителем организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации на основании письменного заявления работника в соответствии со следующим порядком:

Под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работнику с наступлением чрезвычайных обстоятельств:

Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника;
- длительный период временной нетрудоспособности;
- хирургическое оперативное вмешательство;
- иные чрезвычайные обстоятельства по решению директора учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании письменного заявления работника, документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств и совместного решения комиссии по оценке качества работы и профсоюзного комитета.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета Орловского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

С положением «Об оплате труда работников МБУ ДО Орловского ДДТ», утвержденным приказом от 30.09.2025г. № 59 ознакомлены:

«___» _____ 20__ г. _____ (_____);
дата подпись

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 86695774623375700579819917695010535788983042362

Владелец Мирошникова Елена Викторовна

Действителен с 04.12.2025 по 04.12.2026