

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной
организации

МАУ ДО ЦРТДЮ

А.Г. Дикань А.Г. Дикань

« 09 » января 2025г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАУ ДО ЦРТДЮ

О.А. Романенко О.А. Романенко

Приказ № 3

От « 09 » января 2025г

**Положение
об оплате труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»
Грачевского района**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Грачевского района от 27.10.2015г № 686п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Грачевского района», постановлением администрации Грачевского района от 16.12.2015г № 822п «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений Грачевского района»; приказа отдела образования администрации Грачевского района № 222 от 28 декабря 2023г., приказ № 143 от 30.08.2024 О внесении изменений в приказ от 28.12.2023 № 222 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации муниципального образования Грачевский район Оренбургской области», приказа отдела образования администрации Грачевского района № 2 от 09 января 2025г Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ за счет всех источников финансирования.

Система оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее МАУ ДО ЦРТДЮ), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ необходимо учитывать мнение представительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Осуществление выплат социального характера, оказание материальной помощи, производится за счет экономии фонда оплаты труда, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах

социального характера или коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1.8 При формировании фонда оплаты труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ необходимо соблюдение условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников образовательных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы отдела образования администрации муниципального образования Грачевский район Оренбургской области.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения рассчитывается путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которого федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников 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).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы отдела образования определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на

установленную численность работников отдела образования и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Основные термины и понятия:

оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

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

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

компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление учреждением. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений устанавливается не более 40%.

1.11. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре

фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50%.

1.12. Месячная заработная плата работника муниципального 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 (далее – МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платы, установленной отраслевым территориальным соглашением по организациям, находящимся в ведении отдела образования в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.14. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.15. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования Грачевский район Оренбургской области.

II. Условия оплаты труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений.

2.1. Фиксированные размеры окладов педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Тип образовательных организаций	Квалификационный уровень, размер оклада (руб.)			
	1 уровень	2 уровен	3 уровень	4 уровен

		Ь		Ь
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»				
Организации дополнительного образования	-	17000-18300	18400	18700
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»				
«Руководители структурных подразделений»	14000	-	-	-

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом 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».

2.2. Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ может быть предусмотрено установление педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию,
- персональный повышающий коэффициент.

2.2.1. Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам учреждения в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15%	- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	10%	- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	5%	- от 0 до 10 лет	3%

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются за квалификационную категорию.

Рекомендуемые размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

2.2.3. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

руководителю структурного подразделения устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителя структурного подразделения может быть установлен с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 1,0.

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

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII соответственно Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

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

Должности, отнесенные к ПКГ	Квалификационный уровень, размер оклада (руб.)			
	1 уровень	2 уровень	3 уровень	4 уровень
«Работники по профессиям рабочие первого уровня»	10900	-	-	-
«Работники по профессиям рабочие второго уровня»	11220	-	-	12100

3.2. Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДЮ предусмотрено установление рабочим учреждения выплат стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

100-110%	занятым перевозкой обучающихся внутри населенного пункта
-----------------	---

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

3.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

3.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами V, VI положения.

3.7. На основании приказа Руководителя водителю МАУ ДО ЦРТДЮ может выплачиваться единовременная премия. Размер единовременной премии определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере,

по результатам работы за квартал, год. При наличии дисциплинарного взыскания у водителя премия может быть снижена или отменена.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

4.3. Должностной оклад руководителя МАУ ДО ЦРТДЮ определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности, в том числе с учетом особенности деятельности учреждения.

Оклад руководителю МАУ ДО ЦРТДЮ устанавливается ежегодно на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период, исходя из средней заработной платы работников организации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников (основного персонала) учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

4.4. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями» (уральский коэффициент).

4.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- единовременные выплаты, направленные на стимулирование конкретного руководителя к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу (за интенсивность и высокие результаты работы).

- премии по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимает Учредитель.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 1,0.

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

№	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
---	------------	-----------------	-------------------

1.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию -	1 1,5
3.	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Муниципальные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится учреждение по количеству баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Организация дополнительного образования	свыше 1000	от 500 до 1000	от 250 до 500	менее 250

Единовременные стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы) устанавливаются учредителем в соответствии с приказом отдела образования об утверждении перечней показателей эффективности деятельности руководителей учреждений Грачевского района Оренбургской области.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии со шкалой определения размеров стимулирующих выплат руководителям учреждений.

Шкала определения размеров стимулирующих выплат руководителям учреждений

№ п/п	Количество баллов по показателям	Размер выплат руководителю организаций (для общеобразовательных организаций)	Размер выплат руководителю (для организаций дополнительного образования)
1.	От 105 до 115 баллов	до 50%	до 50 %
2.	От 95 до 105 баллов	до 30%	до 30%
3.	От 85 до 95 баллов	до 20%	до 20%
4.	Менее 85 баллов	до 10%	до 10%

Установление условий выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью и эффективностью труда руководителя МАУ ДО ЦРТДЮ, не допускается.

Единовременное премирование руководителя производится за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам работы за год.

Премирование производится за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательной организации или предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение муниципального задания учредителя не менее 95 %;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка объектов к учебному году;
- качественная подготовка и сдача отчетности учреждения;
- отсутствие замечаний со стороны органов контроля и надзора образовательных организаций министерства образования Оренбургской области;
- участие в соответствующий период в конкурсах, олимпиадах.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

4.6. Выплаты стимулирующего характера назначаются и выплачиваются на основании приказа начальника отдела образования за счет средств учреждения в пределах бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждений.

4.7. Дополнительно, в индивидуальном порядке, руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

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

4.9. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

4.10. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 лет до 5 лет	при выслуге лет свыше 5 лет
5%	10%

4.11 Работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за работу в сельской местности в размере до 12%.

4.12. С учетом условий труда заместителя руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой VI положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 20 % должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за

последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Районный (уральский) коэффициент в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки, в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11.09.1995 № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогам дополнительного образования;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	За звание «Образцовый коллектив»	До 10%
2	Молодым специалистам (первые два года, после окончания учебного заведения)	до 20%
3	За ведение делопроизводства	До 15%

6.3. Для заместителя директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

6.7. При установлении выплат стимулирующего характера работникам

учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

6.8. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

6.9. В целях привлечения и поддержки педагогов для работы в сельских образовательных учреждениях, по решению руководителя учреждения и при условии финансового обеспечения, молодым специалистам может быть оказана материальная помощь.

Молодым специалистом, в целях настоящего Положения, признается педагогический работник, не старше 35 лет, получивший среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивший на работу по полученной специальности в муниципальное образовательное учреждение Грачевского района в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Материальная помощь выплачивается по основному месту работы, независимо от нагрузки, единовременно, в размере одного должностного оклада без начисления районного коэффициента.

Расходы осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, сформированного за счет всех источников финансирования.

6.10. Выплаты за «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» выплачиваются педагогам дополнительного образования и рассчитываются следующим образом:

Расчет показателя «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» (по социальным сертификатам)

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

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

$O_{\text{макс } i}$ – 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 $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

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

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц

Приложение № 1
к приказу
от 09.01.2025 № 3

Перечень должностей работников по профессиональным квалификационным группам, размерам базовой единицы (оклада) педагогических работников организаций дополнительного образования по типу

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества»			
Педагогические работники	2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	18300
	3	Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	18400
	4	Старший методист	18700

Приложение № 2
к приказу
от 09.01.2025 № 3

Перечень профессий квалификационных групп, специалистов и служащих
подведомственных муниципальных образовательных учреждений,

отнесенных к квалификационным уровням

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб
Работники учреждения, по профессиям рабочих			
Первого уровня	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); подсобный рабочий; помощник повара; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, швея	10900
Второго уровня	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; повар; швея	11220
	4	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных уровней, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы, водитель;	12100
Общепромышленные должности служащих			
Второго уровня	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	12350