

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №8»

(утвержденное приказом директора от 31.08.2015 г. №47/7, с внесенными изменениями от 10.01.2018 г. № 2/1, от 17.04.2018 г. № 26/1, от 16.10.2019 г. № 87/1, от 05.03.2020 г. № 28, от 22.10.2020 г. № 99/2, от 08.09.2022 г. № 88, от 25.10.2022 г. № 111/6, от 31.03.2023 г. № 37/2, от 31.10.2023 г. № 114, от 29.10.2024 г. № 95, от 07.03.2025 г. № 33/1, от 28.10.2025 г. № 73/9, от 15.12.2025 г. № 164)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8» (далее – учреждение), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда. Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 г. № 295-пп «Об утверждении отраслевого примерного Положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и внесении изменений в постановления администрации Архангельской области от 17 декабря 2007 года № 228-па и от 5 июня 2009 года № 149-па/24» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации МО «Коношский муниципальный район» от 01 ноября 2010 года №677 «об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Коношский муниципальный район», подведомственных Отделу культуры администрации МО «Коношский муниципальный район» (с изменениями и дополнениями).

2. Настоящее Положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного характера (далее – доплаты компенсационного характера) и выплат стимулирующего характера (далее – надбавки стимулирующего характера) работников учреждения, выплаты материальной помощи и единовременного пособия при первичном увольнении.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5. Положение о системе оплаты труда работников учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, с обязательным согласованием Отдела культуры администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

6. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными – дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

7. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ). Заработная плата работника предельными

размерами не ограничивается.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и условия оплаты труда работников

8. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера работников учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам не могут быть ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации МО «Коношский муниципальный район», определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников приведены в приложении N 2 к настоящему Положению.

Установленные руководителем учреждения ставки заработной платы и должностные оклады с учетом повышения за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях образуют новый оклад.

Повышение ставок заработной платы и должностных окладов за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях осуществляется в следующих размерах:

в размере 25 процентов – специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

10. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание и тарификационные списки учреждений по квалификационным уровням ПКГ.

11. Работникам, занимающих должности работников образования, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию (соответствие занимаемой должности);
- повышающий коэффициент к окладу за образование.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты. Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу

В учреждении может быть предусмотрено установление работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, и работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, персонального повышающего коэффициента к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

12. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия установления их применения

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и нормативными актами МО «Коношский муниципальный район».

13. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

14. Устанавливаются следующие доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

- с вредными и (или) опасными условиями труда – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

15. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Условия исчисления стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области и нормативными актами

МО «Коношский муниципальный район».

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

16. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

17. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников), трудовым договором.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области, и нормативными актами МО «Коношский муниципальный район».

19. В учреждении, в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка молодым специалистам;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за высокое профессиональное мастерство;
- премия по итогам работы;
- премия за качественное руководство;
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

Начисление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера, порядке, размерах и условиях их применения работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8».

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на каждый

календарный год приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

20. Стимулирующая **надбавка за выслугу лет** устанавливается:

- работникам, занимающим должности работников образования, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности в учреждениях образования и иных организациях (государственных или (и) муниципальных) в соответствии с настоящим Положением;

- работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, должности работников культуры, искусства и кинематографии в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

21. Стимулирующая **надбавка за качество выполняемых работ** устанавливается:

работникам учреждения образования, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки:

20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

22. Стимулирующая **надбавка молодым специалистам** устанавливается работникам, которые окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации не работали или работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Стимулирующая надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер стимулирующей надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

23. Стимулирующие **надбавки за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам за интенсивность и напряженность работы.

При установлении выплат учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ, составлении и реализации социокультурных проектов.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

24. Стимулирующая надбавка за ⁶высокое профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Положением об оплате труда работников учреждения работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая выплата к должностному окладу за профессиональное мастерство.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

К данному виду выплат относятся выплаты к окладу за классность водителей автомобилей, которые устанавливаются в процентах:

- водитель 1 класса - до 25 процентов;
- водитель 2 класса - до 10 процентов.

25. **Премия по итогам работы** устанавливается педагогическим работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Основанием начисления премии по итогам работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников утверждаются постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Количественное значение показателей и критериев эффективности деятельности учреждений определяется плановыми показателями эффективности деятельности учреждения на календарный год, утверждаемыми приказом Отдела культуры администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» (далее – отдела культуры). Количественное значение показателей и критериев эффективности деятельности отдельных педагогических работников учреждения на календарный год определяется плановыми показателями эффективности деятельности педагогических работников учреждения на календарный год, утверждаемыми приказом руководителя учреждения.

Балльное значение показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников утверждается приказом руководителя.

Расчет стоимости одного балла осуществляется учреждением за каждый расчетный период и определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премии по итогам работы, на максимальное количество баллов за расчетный период одного работника, умноженное на количество работников, которым установлена премия по итогам работы. Часть фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемая на выплату премии по итогам работы в расчетном периоде, определяется приказом руководителя исходя из фонда оплаты труда. Расчет стоимости одного балла утверждается приказом руководителя учреждения.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Комиссия работает на основании положения. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается приказом руководителя учреждения о начислении указанной премии. Премия по итогам работы начисляется в абсолютных размерах.

Премия по итогам работы начисляется ежемесячно. Подведение итогов производится до 25 числа текущего месяца.

Порядок начисления премии по итогам работы определяется Положением о выплатах стимулирующего характера, порядке, размерах и условиях их применения работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8».

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии экономии фонда оплаты труда, направляемой на выплату премии по итогам работы педагогических работников (далее по тексту – экономия фонда оплаты труда), комиссией может быть принято решение о выплате премии по итогам работы за период: квартал. Данное решение фиксируется в протоколе заседания комиссии (*абзац дополнен приказом от 07.03.2025г. № 33/1*).

26. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заведующим структурными подразделениями с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются показатели эффективности деятельности учреждений.

Показатели эффективности деятельности учреждения определяются распоряжениями администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Критерии эффективности деятельности учреждения – плановые показатели деятельности – определяются приказами отдела культуры.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется руководителем учреждения. Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный квартал.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, заведующих структурными подразделениями.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премияльная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

27. Премия за выполнение **особо важных и сложных работ** начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами МО «Коношский муниципальный район» и в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

V. Порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

29. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

30. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

31. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения в соответствии с разделом 3 и 4 настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

32. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем, с обязательным согласованием с Отделом культуры администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

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

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

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

34. *(Пункт 34 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы преподавателями в период учебного года характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения

педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в объеме их учебной нагрузки, определяемой в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее по тексту - приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025г. № 269) (далее соответственно - педагогическая работа, нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, непосредственно предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную оплату (в том числе консультационные часы по предпрофессиональным программам).

35. *(Пункт 35 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025г. N 269.

1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-организаторам.

2) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы концертмейстеру в неделю устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность его рабочего времени. При увеличении или уменьшении с письменного согласия концертмейстера объема педагогической работы в неделю по сравнению с установленной законодательством нормой часов за ставку заработной платы, продолжительность его рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

3) Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам (преподавателям).

Нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам (преподавателям) в неделю, предусмотренные законодательством РФ, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогическим работникам (преподавателям) объема учебной (преподавательской) работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными законодательством РФ, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка).

36. *(Пункт 36 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Режим выполнения педагогической работы, нормируемой частью которой являются нормы часов учебной (преподавательской) работы и установленный объем учебной нагрузки в неделю, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом особенностей, установленных приказом Министерства

просвещения РФ от 04.04.2025 г. N 268 ¹⁰ «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее оп тексту - приказ Министерством просвещения РФ от 04.04.2025 г. № 268).

Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом объем учебной (преподавательской) работы исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

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

37. (Пункт 37 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)

К другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, непосредственно предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную оплату (в том числе консультационные часы по предпрофессиональным программам).

К видам работ, непосредственно входящих в должностные обязанности педагогических работников в соответствии с квалификационными характеристиками относятся:

а) подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, регулируемые самостоятельно педагогическим работником;

б) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка;

в) организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, определяемая в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;

г) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, предусматриваемое планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации;

д) периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи, регулируемые локальными нормативными актами организации.

К видам дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, относятся:

а) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором;

б) заведование учебными кабинетами;
 в) руководство методическими объединениями;
 г) другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

38. *(Пункт 38 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Объем учебной (преподавательской) работы педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения ежегодно на начало учебного года руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной (преподавательской) работы, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

Объем учебной (преподавательской) работы педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной (преподавательской) работы педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

Изменение учебной (преподавательской) работы педагогических работников, а также фактического объема учебной (преподавательской) работы в сторону ее уменьшения или увеличения от установленной законодательством нормы, производится только с письменного согласия педагогического работника.

Реализация дополнительной предпрофессиональной программы обеспечивается консультациями для обучающихся, которые проводятся с целью их подготовки к контрольным урокам, зачетам, экзаменам, творческим конкурсам и другим мероприятиям учреждения.

Консультационные и пленэрные занятия могут проводиться рассредоточено или в счет резерва учебного времени.

Для проведения консультаций учреждением составляется расписание, ведется журнал учета консультационных часов.

Консультационные и пленэрные занятия являются частью объема учебной нагрузки педагогических работников.

Общий объем часов, предусмотренный на консультационные и пленэрные занятия в рамках реализуемых дополнительных предпрофессиональных программ, учитывается при формировании учебной (преподавательской) работы педагогических работников на учебный год в соответствии с федеральными государственными требованиями, реализуемой дополнительной предпрофессиональной программой, и включается в тарификационный список учреждения.

39. *(Пункт 39 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

При определении учебной (преподавательской) работы на новый учебный год педагогическим работникам, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, за исключением случаев, изменения объема учебной (преподавательской) работы в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная (преподавательская) работа педагогических работников в первом и втором полугодии может устанавливаться в разном объеме.

40. *(Пункт 40 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного

учреждением фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной (преподавательской) работы в неделю.

За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

За дополнительную работу (консультационные часы по предпрофессиональным программам и др.), выполняемую педагогическим работником, с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему дополнительной работы сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

41.Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя, ведущего ее помимо основной работы определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

42.Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, что преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

43.Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, верхним пределом не ограничивается.

44.Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- за 36 часов в неделю – женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- за 40 часов в неделю – другим работникам, не перечисленным выше, в том числе руководителям учреждений образования, их заместителям и руководителям структурных подразделений.

45.Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

46. *(Пункт 46 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим или другим основаниям и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск, период отмены учебных

занятий), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором из расчета заработной платы, установленной им штатным расписанием и /или тарификацией, предшествующей на начало каникулярного времени или периода отмены учебных занятий.

В каникулярное время, а также в периоды отмены учебных занятий, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников учреждения, уточняется режим их рабочего времени.

Педагогические работники в каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий, выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы, предусмотренных пунктами 11 - 16 Приказа Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 N 268, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, а также период отмены учебных занятий, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период каникулярного времени или в период отмены учебных занятий обучающихся, определяется в зависимости от их должности в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю (в год), установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени руководителей учреждения: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий структурным подразделением, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности и оплатой труда в размере, установленном им трудовым договором штатным расписанием и тарификационным списком (при наличии учебной нагрузки).

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в каникулярный период или период отмены учебных занятий для обучающихся, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и штатным расписанием учреждения.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

47. *(Пункт 47 изложен в редакции приказа от 15.12.2025г. № 164)*

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в том числе за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в

проведении учебных занятий.

48. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

49. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплачивается работникам учреждения при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья без предъявления требований к стажу работы.

50. Если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, то этому работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится ежемесячно на основании приказа руководителя, за фактически отработанное работником время. *(абзац дополнен приказом от 07.03.2025г. № 33/1).*

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей специалистов
муниципальных образовательных учреждений, работающих в сельской местности,
которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады
(должностные оклады), ставки заработной платы

1.Руководители:

директор, начальник, заведующий, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений;

заместители руководителей (директора, начальника, заведующего, главного бухгалтера).

2.Специалисты:

педагогические работники (учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего);

концертмейстеры;

аккомпаниаторы;

библиотекари;

прочие специалисты согласно Перечню общеотраслевых должностей служащих, утверждаемому Правительством Российской Федерации;

бухгалтер.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №8»

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
и повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам
должностей работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств № 8»**

(в редакции от 28.10.2025г. № 73/9)

Наименование должностей	размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)	Повышающие коэффициенты к окладу	
		за образование	за квалификацию (соответствие занимаемой должности)
Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень:			
Концертмейстер Педагог-организатор	6 873,00	0,17 – среднее-профессиональное 0,22 – высшее	0,30 - соответствие занимаемой должности; 0,45 – I категория; 0,60 – высшая категория
4 квалификационный уровень:			
Преподаватель	7 946,00	0,17 – среднее-профессиональное 0,22 – высшее	0,30 - соответствие занимаемой должности; 0,45 – I категория; 0,60 – высшая категория
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень:			
Заведующий структурным подразделением	10 934,00		
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Профессиональная квалификационная группа 1 уровня			
1 квалификационный уровень:			
Секретарь	8 430,00		
Профессиональная квалификационная группа 3 уровня			
1 квалификационный уровень:			
Бухгалтер	10 729,00		
Программист	10 729,00		
4 квалификационный уровень:			
Ведущий бухгалтер	11 990,00		
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа 1 уровня			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №8»

1 квалификационный уровень:

Гардеробщик	6 003,00		
Дворник	6 003,00		
Уборщик служебных помещений	6 003,00		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6 003,00		
Слесарь-сантехник	6 003,00		
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 003,00		
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Библиотекарь	8 491,00		
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
1 квалификационный уровень:			
Настройщик	10 177,00		

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- 1) время работы в учреждениях образования;
- 2) время работы в других организациях по профилю своей специальности;
- 3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере образования;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями образования.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью.

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.