

<p>ПРИНЯТО Общим собранием работников МАУДО «ЦДТ» Протокол № 9 «02» сентября 2025</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации _____ М.В.Харина «02» сентября 2025</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАУДО «ЦДТ»  _____ Н.Н.Матухно «02» сентября 2025 приказ МАУДО «ЦДТ» 02.09.2025 №531</p>
<p>СОГЛАСОВАНО Руководитель МБУ «ЦФБС УО» _____ М.А.Гебель «02» сентября 2025</p>		



**Положение  
об оплате труда работников муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
"Центр детского творчества"  
(МАУДО "ЦДТ")**

Сыктывкар, 2025

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования "ЦДТ детского творчества" (МАУДО "ЦДТ") (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, и иных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с учетом изменений);
- Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Отраслевым соглашением с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2024-2026 годы;
- Ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования планового фонда оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования "ЦДТ детского творчества" (далее – ЦДТ) за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам ЦДТ, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников ЦДТ;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя ЦДТ;
- условия выплаты материальной помощи работникам ЦДТ.

1.3. Система оплаты труда работников ЦДТ формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

1.4. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

1.5. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности. Объем средств на оплату труда работников

организации может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов предоставляемых муниципальных услуг.

1.6. Минимальная заработная плата в Республике Коми - это минимальный размер месячной заработной платы работника при условии, что работник полностью отработал установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности)

1.7. Размер минимальной заработной платы в республике Коми равен минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему в соответствии с законодательством Российской Федерации районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 29.05.2017 N 240 "Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства", от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в муниципальной образовательной организации (филиале, структурном подразделении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) указанных категорий работников муниципальных образовательных организаций производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. 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.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников, установленных настоящим подпунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда ЦДТ

1.12. Положение распространяется на всех работников ЦДТ.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников**

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

2.1.2. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в разделе 2.5., п. 2.5.4., пп 5 настоящего Положения.

2.1.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.4. При формировании фонда стимулирующих выплат ЦДТ объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в ЦДТ определяется исходя из фактической потребности.

2.1.5. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложением N 2, п. 2.5. настоящего Положения.

2.1.6. Фонд оплаты труда ЦДТ, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера, премиальных выплат работникам ЦДТ.

### **2.2. Основные условия оплаты труда работников**

2.2.1. Размеры должностных окладов, (оклады, ставки заработной платы), (далее – должностные оклады) работникам ЦДТ устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список ЦДТ утверждаются директором ЦДТ, согласовываются с управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

- Размеры должностных окладов работникам организации определяются постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, и иных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и

управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с учетом изменений).

Размеры должностных окладов работникам организации приведены в **приложении № 1** к настоящему Положению.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам ЦДТ производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, и иных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с учетом изменений).

Основания для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников ЦДТ и размеры повышения определены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

2.2.3. Работникам ЦДТ начисляются и выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Лицам, являющимся работниками организаций муниципального образования городского округа "Сыктывкар", процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от стажа работы. (решение Совета МО городского округа "Сыктывкар" от 19.06.2025 N 41/2025-584)

2.2.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория в соответствии с отраслевым Соглашением с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2021-2026 годы.

2.2.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает (истек) в период:

2.2.5.1. Длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

2.2.5.2. Нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу.

2.2.5.3. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

2.2.5.4. Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

2.2.5.5. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающих данное основание.

2.2.5.6. Социальная гарантия, предусмотренная пунктами п.2.2.5., пп 2.2.5.7.,2.2.5.8. предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных пунктами п.2.2.5., пп 2.2.5.7.,2.2.5.8.

2.2.5.7. Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения и выхода на пенсию, сохранить оплату труда на период действия настоящего Соглашения с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

2.2.5.8. Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения по иным основаниям, сохранить оплату труда с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, срок действия которой истек, на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

2.2.6. Условия оплаты труда, предусмотренные в пунктах 2.2.5.1-2.2.5.4, 2.2.5.7,2.2.5.8., распространяются на период действия Отраслевого соглашения между Сыктывкарской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией МО ГО «Сыктывкар» по муниципальными образовательными организациями, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2024-2026 годы

2.2.7. Другие социальные гарантии, установленные Отраслевым соглашением между Сыктывкарской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией

МО ГО «Сыктывкар» по муниципальными образовательными организациями, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2024-2026 годы, в том числе дополнительные соглашения к нему, подлежат применению на период действия Соглашения.

2.2.8. Установленные Производственным календарем месячные нормы рабочего времени не учитываются при годовом суммированном учете рабочего времени. Работнику начисляется оклад, если в месяце отработаны все предусмотренные графиком рабочие часы (не важно: больше или меньше нормы). При этом график составляется таким образом, чтобы в целом за учетный период (календарный год) количество рабочих часов было равно (в идеале) или максимально приближено к норме.

2.2.9. Расчет среднего заработка работников независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

### **2.3. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам**

2.3.1. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с руководителем ЦДТ, заключаемым управлением образования администрации МО ГО «Сыктывкар», с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в **приложениях №№1,2** настоящего Положения.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера руководителю ЦДТ устанавливаются на основании п. 2.5. настоящего Положения.

2.3.3. Должностные оклады заместителям руководителя, устанавливаются приказом ЦДТ, определенных в приложении №1 настоящего Положения, с учетом размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в **приложении №2** настоящего Положения.

2.3.4. Руководителю, заместителям руководителя ЦДТ устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя ЦДТ формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников ЦДТ в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

2.3.5. По результатам выполнения показателей эффективности работы ЦДТ предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя ЦДТ являющейся автономным учреждением;

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя ЦДТ при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

2.3.6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя ЦДТ.

2.3.7. При расчете среднемесячной заработной платы работников ЦДТ, а также руководителя, заместителей руководителя ЦДТ, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, (оклады, ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

2.3.8. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с квалификационным уровнем должности.

## **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

2.4.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.4.2. Режим рабочего времени педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности и направлений подготовки (специальностей), с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, в том числе практической подготовки обучающихся, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по

ведению мониторинга, лечебной, экспертной, иной, в том числе, связанной с повышением своего профессионального уровня, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Объем учебной нагрузки исчисляется в академических часах исходя из продолжительности одного занятия, не превышающего 45 минут. При этом один академический час учебной нагрузки принимается за один астрономический час рабочего времени.

2.4.3. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с приказом Минобрнауки России от 08.04.2025 N 318 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам", приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности 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"

## **2.5. Выплаты компенсационного характера**

2.5.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения.

Выплаты компенсационного характера работникам ЦДТ устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору ЦДТ - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам ЦДТ начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.5.4. В ЦДТ могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

- 1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.

5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.5. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника.

2.5.6. Доплаты работникам ЦДТ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

2.5.7. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими)	до 10%
2.	За руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15%
3.	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20%

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.9. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

2.5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.5.11. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.5.12. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.5.13. Доплаты работникам за выполнение дополнительной работы не включаются в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда. Работнику в равной мере обеспечивается как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ), так и повышенная оплата в случае выполнения дополнительной работы содержание и объем которой устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.5.14. Другие доплаты работникам ЦДТ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.15. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	

имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
--	----

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальной образовательной организации МО ГО «Сыктывкар» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

2.5.16. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в ЦДТ в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.17 и 2.5.18 настоящего приложения.

2.5.17. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в ЦДТ, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.18. настоящего приложения.

2.5.18. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в ЦДТ в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.19. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

2.5.20. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.16, 2.5.17, 2.5.18, 2.5.19 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 35 летнего возраста.

2.5.21. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера труда.

## **2.6. Выплаты стимулирующего характера**

2.6.1. Работникам ЦДТ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наставничество.

2.6.2. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности организации.
- соблюдение трудовой дисциплины.

2.6.3. Выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполненной работы, размеры и условия их осуществления, определяются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации и фиксируются в Положении об оплате труда работников ЦДТ.

Выплаты стимулирующего характера работникам ЦДТ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6.4. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, (окладов ставок заработной платы).

2.6.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ заместителям директора и остальным работникам ЦДТ устанавливаются в процентном выражении от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом размера его повышения, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливаются приказом

директора ЦДТ на основании решения комиссии по подведению итогов оценки эффективности и результативности труда работников МАУДО "ЦДТ".

2.6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа "Сыктывкар, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующей организации (далее - Управление), с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации. Премияльные выплаты по итогам выполнения показателей, предусмотренных подпунктами 2.6.17.4, 2.6.17.5 пункта 2.6.17. настоящего положения устанавливаются соответствующим распоряжением администрации МО ГО "Сыктывкар".

2.6.7. В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации (в период отсутствия руководителя), выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказом Управления по занимаемой должности (занимаемым должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных руководителем Организации и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации, осуществляется на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления.

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, определяются Управлением.

2.6.8. За выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению директора МАУДО «ЦДТ» работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) осуществляется выплата за наставничество.

2.6.8.1. Выплата за наставничество устанавливается работнику в размере 10 процентов к должностному окладу за каждого закрепленного за ним работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.6.8.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому директор МАУДО «ЦДТ» поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

2.6.8.3. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а директор МАУДО «ЦДТ» - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

2.6.8. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

2.6.9. Выплаты стимулирующего характера, по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Премияльные выплаты по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц могут рассчитываться без учета отработанного времени и при наличии экономии фонда оплаты труда ЦДТ.

2.6.10. Надбавки за **интенсивность и высокие результаты** работы работникам ЦДТ устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора	до 180
3.	Другие работники	до 150

2.6.11. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера могут быть установлен в следующих размерах работникам ЦДТ:

№ п/п	Основание	Размер надбавки в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
	<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты:</b>	
<i>Администрация, руководители отделов, методисты, педагоги – организаторы, врач, медицинская сестра, фельдшер</i>		
2.6.11.1	За методическое сопровождение участников конкурсов различного уровня	до 100
2.6.11.2	Дополнительная работа во внеурочное время: - проведение плановых мероприятий в выходные и праздничные дни, в вечерний период; - организация дежурства. за работу не входящую в должностные обязанности	до 100
2.6.11.3	за эффективность работы с педагогами, учащимися по развитию социальной активности учащихся (привлечение учащихся д/о к работе по самоуправлению, участию в социальной, проектной, исследовательской работе, наставнической деятельности)	до 60

2.6.11.4	за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 20
2.6.11.5	За работу с учащимися, состоящими на профилактических учетах, «группы риска»	до 20
2.6.11.6	Организация и проведение массовых мероприятий (муниципального, регионального, российского масштаба).	до 50
2.6.11.7	За интенсивность работы, связанную с подготовкой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	до 50
2.6.11.8	За качественную организацию и проведение оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков в каникулярное время в т.ч. и в летний период	до 150
2.6.11.9	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и социального партнерства	до 30
2.6.11.10	За интенсивность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;	до 50
2.6.11.11	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях.	до 100
2.6.11.12	За напряженность, сложность, многопрофильность работы, за интенсивность и высокие результаты работы	до 100
2.6.11.13	За организацию работы по внедрению ВФСК «ГТО» в ЦДТ, продвижению РДДМ «Движение Первых»	до 50
2.6.11.14	За подготовку конкурсной документации на получение грантов	до 100
2.6.11.15	Выполнение целевых показателей	до 100

	муниципального задания в отчетном периоде (квартал, полугодие, год)	
2.6.11.16	Освоение и внедрение инновационных методов и форм работы в ЦДТ	до 50
2.6.11.17	Работникам за исполнение обязанностей руководителя организации	до 50
<b>Педагогический коллектив: ПДО, концертмейстер</b>		
2.6.11.18	за эффективность работы с учащимися по развитию социальной активности учащихся (привлечение учащихся д/о к работе по самоуправлению, участию в социальной, проектной, исследовательской работе, наставнической деятельности)	до 60
2.6.11.19	за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 50
2.6.11.20	Подготовка и проведение мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках (с условием отчетности по мероприятиям)	до 15
2.6.11.21	Высокая результативность участия в мероприятиях (соревнованиях, концертах, выставках и др.) при наличии результата участия	результат
2.6.11.22.1	- муниципалитет	до 5
2.6.11.22.2	- республика, регион, Россия	до 15
2.6.11.23	Организация и проведение массовых мероприятий (муниципального, регионального, российского масштаба).	до 50
2.6.11.24	Участие в мероприятиях, связанных с продвижением образовательных услуг ЦДТ	до 50
2.6.11.25	За выполнение дополнительных работ в связи с производственной необходимостью: - замещение педагогических часов, замещение по должности в случае	до 100

	болезни, выездных мероприятий (фестивали, конкурсы, соревнования), курсовой переподготовки, проведение дополнительных занятий в связи с корректировкой дополнительной общеобразовательной- дополнительной общеразвивающей программы	
2.6.11.26	За организацию и проведение мероприятий по продвижению РДДМ «Движение Первых» в ЦДТ, на муниципальном уровне. За организацию мероприятий по внедрению ВФСК «ГТО» в ЦДТ	до 50
2.6.11.27	За участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов УДОД «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.	до 100
2.6.11.28	За качественную работу при организации и проведении оздоровительной кампании	до 150
2.6.11.29	Обеспечение сохранности и увеличение количества контингента учащихся	до 50
2.6.11.30	За интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел.	до 30
2.6.11.31	В целях осуществления поддержки и признания заслуг работников ЦДТ - участников СВО за их службу и защиту интересов государства.	до 100
2.6.11.32	Выполнение целевых показателей муниципального задания в отчетном периоде (квартал, полугодие, год)	до 100
2.6.11.33	Реализация сертифицированных программ в рамках ПФДО	до 100
2.6.11.34	Освоение и внедрение инновационных методов и форм работы в ЦДТ, использование внешних образовательных ресурсов	до 50
2.6.11.35	За качественную подготовку и проведение мероприятий в различных формах, организованных за пределами освоения образовательной программы	до 50
2.6.11.36	За участие в подготовке проектов на получение грантов	до 100
2.6.11.37	Сложность и напряженность работы по организации учебно – воспитательного	до 50

	процесса в т.ч. в связи с осуществлением образовательной деятельности по разным адресам	
<b>Учебно - вспомогательный персонал</b>		
2.6.11.38	Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (квартал, полугодие, год), отсутствие дисциплинарных взысканий	до 100
2.6.11.39	Своевременное и качественное оформление документов, соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности и информации	до 100
2.6.11.40	Увеличение объема работы в период подготовки к проведению праздников, внеплановых мероприятий	до 100
2.6.11.41	Выполнение сложных и внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей	до 100
2.6.11.42	Результативность деятельности (отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма и др. в МАУДО «ЦДТ»)	до 100
2.6.11.43	Обеспечение высокого качества работы над звуковым (световым, видео) решением программ	до 50
<b>Младший обслуживающий персонал</b>		
2.6.11.44	Пошив и ремонт танцевальных костюмов (в зависимости от объема).	до 50
2.6.11.45	Увеличение объема работ при подготовке к открытым мероприятиям, концертам и др.	до 50
2.6.11.46	Выполнение текущих работ, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонтные работы и пр.)	до 100
2.6.11.47	Увеличение объема работ во время проведения массовых мероприятий на базе ЦДТ, записи онлайн мероприятий, репетиций, выступлений и др.	до 50
2.6.11.48	Увеличение объема работ при проведении генеральных уборок, текущих дезинфекций помещений с применением дезинфицирующих средств	до 50

2.6.11.49	Оперативность и качество выполнения работ по текущему ремонту здания	до 50
2.6.11.50	За интенсивность работы, связанную с подготовкой учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях.	до 100
2.6.11.51	Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (квартал, полугодие, год), отсутствие дисциплинарных взысканий	до 100
2.6.11.52	Выполнение работ по художественному конструированию (моделированию) и декорированию концертных костюмов и их деталей.	до 70

2.6.12. Работникам ЦДТ в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладу, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)

2.6.13. Основания для установления работникам ЦДТ надбавки за **качество выполняемых работ**

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления	5**

	документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
3.	Руководителям и педагогическим работникам организаций, имеющих почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*
4.	Педагогическим работникам, ставшим победителем конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» и руководителям Организаций, подготовившим победителей вышеназванного конкурса профессионального мастерства: - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	50*** 70*** 100***
5.	Работникам за прохождение независимой оценки квалификации	10****
6	Надбавка лицам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Республики Коми", "Заслуженный работник Республики Коми", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" (при условии соответствия почетного звания профилю Организации)	5

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

<\*\*\*> При наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

Надбавки за качество выполняемых работ педагогу дополнительного образования, имеющему неполную учебную нагрузку и работникам, занимающим должности ниже ставки, устанавливаются пропорционально объему выполняемой работы.

<\*\*\*\*> Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня, указанного в подпункте 4 пункта 2.6.13 настоящего Положения на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки, указанной в подпункте 4 пункта 2.6.13 настоящего Положения ее размер определяется по наивысшему результату. Срок назначения надбавки в этом случае начинает исчисляться с момента получения диплома победителя конкурса более высокого уровня».

<\*\*\*\*> Надбавка за прохождение независимой оценки квалификации устанавливается работникам с даты подачи соответствующего заявления, но не ранее даты получения соответствующего свидетельства, на период до окончания срока действия предыдущего свидетельства при условии прохождения независимой оценки квалификации по занимаемой должности.

2.6.14. Надбавки за результативность и качество выполненной работы по категориям персонала устанавливаются на основании критериев и показателей оценки эффективности деятельности в соответствии с приложениями к настоящему Положению:

1. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **заведующим отделами - Приложение №3.**

2. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **педагогу дополнительного образования - Приложение №4.**

3. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **педагогу - организатору- Приложение №5.**

4. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **методисту- Приложение №6.**

5. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **концертмейстеру- Приложение №7.**

6. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **обслуживающему персоналу - Приложение №8.**

7. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **заместителю директора - Приложение №9.**

8. Критерии для расчета надбавок за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда **учебно-вспомогательному персоналу - Приложение №10.**

2.6.15. Надбавки за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Руководителям, специалистам, служащим и рабочим ЦДТ*	
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

<\*> Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе руководителям,

специалистам, служащим и рабочим, работающим в ЦДТ на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.14 настоящего Положения.

2.6.15.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в ЦДТ не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

6) Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7) Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8) Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника, полученные:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

## **2.6.16. Премияльные выплаты по итогам работы.**

2.6.16.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться:

- за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.6.16.2. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

2.6.16.3. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу. Единовременное вознаграждение (премия) может устанавливаться как с учетом отработанного времени, так и без учёта отработанного времени.

2.6.16.4. Работники образовательной организации могут премироваться в процентном отношении к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы) по следующим показателям:

	<b>Критерии установок премиальных выплат</b>	<b>размер выплат в %</b>
<b>1.</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	<b>до 100%</b>
<b>2</b>	Знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, нормативно - правовой базы в области образования.	<b>до 100%</b>
<b>3.</b>	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	<b>до 100%</b>
<b>4.</b>	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	<b>до 100%</b>
<b>5.</b>	Положительная динамика и результативность участия учащихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально -значимой и общественной деятельности	<b>до 100%</b>
<b>6.</b>	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (качество проведения и количество участников)	<b>до 100%</b>
<b>7.</b>	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж ЦДТ у учащихся, родителей, общественности	<b>до 100%</b>
<b>8.</b>	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и социального партнерства с иными образовательными структурами	<b>до 100%</b>
<b>9.</b>	За проявление творческой активности во внеурочной, воспитательной деятельности	<b>до 100%</b>

10.	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.	до 100%
11.	За степень участия в подготовке ЦДТ к новому учебному году, подготовка кабинетов, документации, участие в проведении ремонтных работ	до 100%
12.	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно – инспектирующих органов, административных проверок по всем направлениям деятельности	до 100%
13.	Оперативность выполнения устранения замечаний и нарушений контрольно – надзорных органов	до 100%
14.	Качественное содержание материальной базы ЦДТ, обеспечение сохранности помещений и оборудования	до 100%
15.	Инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда	до 100%
16.	За организацию работы с родителями, привлечение родителей к участию в реализации годового плана работы ЦДТ, к участию в органах общественного управления	до 100%
17.	За организацию и активное участие в мероприятиях РДДМ «Движение Первых», ФСК «ГТО» и других социально-значимых мероприятиях	до 100%
18.	За большую результативную работу по обучению, воспитанию детей и личный вклад в развитие образования	до 100%
19.	За результативность и качество работы по итогам работы за полугодие, год	до 100%
20.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 100%
21.	За степень участия в подготовке, организации и реализации мероприятий в рамках оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков в период каникул	до 100%
22.	За подготовку победителей конкурсов профессионального мастерства педагогов УДОД «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.	До 100%

2.6.17. Руководителю Организации премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

2.6.17.1 проведение особо значимых мероприятий до 50%;

2.6.17.2 выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар" до 20%;

2.6.17.3 выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов;

2.6.17.4. результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях;

2.6.17.5. календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности Организации.

Выплата премии руководителю Организации производится по итогам выполнения вышеназванных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

### **2.6.18. Снижение выплат стимулирующего характера.**

2.6.18.1. Размер выплат уменьшается при:

- окончание срока действия надбавки;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушений трудовой дисциплины;
- получения работником дисциплинарного взыскания;
- в случае травматизма учащихся на занятиях, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб на действия педагога или сотрудника ЦДТ.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

2.6.18.2. Изменение премиальных выплат оформляется приказом по ЦДТ.

## **2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам**

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников ЦДТ определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагога;

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены занятий (образовательного процесса) для учащихся, 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 с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

## **2.8. Порядок и условия**

### **почасовой оплаты труда педагогических работников**

2.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ЦДТ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **III. Сроки расчета при увольнении**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если

работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Условия оплаты труда руководителя ЦДТ определяются Учредителем с учетом результатов деятельности организации в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации, положением о об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций МО ГО «Сыктывкар функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар» и устанавливаются приказом Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 2.3.4, 2.3.5. настоящего Положения.

4.2. Фонд оплаты труда ЦДТ, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам ЦДТ.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и премиальных выплат, определенным разделом 2.6.

4.4. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам ЦДТ, может выплачиваться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ЦДТ на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи работнику может осуществляться только в исключительных случаях:

4.4.1. в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника учреждения – в размере до 5000 рублей;

4.4.2. на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника учреждения, семье умершего при смерти работника учреждения – в размере до 5000 рублей;

4.4.3. по состоянию здоровья работника учреждения (необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере до одного должностного оклада;

4.4.4. по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) в размере до 10000 рублей;

4.4.5.в связи с юбилеем работника ЦДТ (50, 55, 60 лет и т. д.) – в размере до 5000 рублей.

4.4.6.в связи со свадьбой, рождением ребенка – в размере до 5000 рублей.

4.5. Настоящее Положение принято на общем собрании трудового коллектива. Внесение изменений и дополнений может производиться на общем собрании по инициативе администрации или работников простым большинством голосов.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников МАУДО "ЦДТ  
(приказ от 02.09.2025 2025 №531)

1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся
		2001 и более
1	2	3
1.	Руководитель (директор)	23878
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	20294

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	12707
3 квалификационный уровень	
методист	12989

3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей
1	2
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>:	12903
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным	13723

структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>:	
--	--

Примечания:

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

4. Должностные оклады медицинских работников Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
2-й квалификационный уровень	11936
3-й квалификационный уровень	12193
4-й квалификационный уровень	12514
5-й квалификационный уровень	12830
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2-й квалификационный уровень	15853

5. Должностные оклады работников Организаций, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

5.1. Должностные оклады **специалистов и служащих** общеотраслевых должностей устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	2	3
1	Делопроизводитель	9521
2	Художник	9801
3	Инженер электроник	11110
4.	Специалист в области охраны труда	11666
5.	Фельдшер	12514

6.	Звукорежиссер	12766
7.	Секретарь - машинистка	9521

6. Должностные оклады общеотраслевых **профессий рабочих** устанавливаются в следующих размерах:

1	Наименование должности 2	Оклад, рублей 3
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	9708
2.	Кладовщик	9339
3.	Костюмер	9708
4.	Гардеробщик	9339
5.	Уборщик служебных помещений	9339
6.	Дворник	9339

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются директором МАУДО «ЦДТ». При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в МАУДО «ЦДТ».

Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	9339
2	9521
3	9708
4	9895
5	10082
6	10269
7	10505
8	10736
9	11110
10	11479

**Размеры  
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы,  
тарифных ставок) работников**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и размеры повышения (далее - Перечень):

п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке)
.	Педагогическим работникам за наличие:  -первой квалификационной категории; -высшей квалификационной категории	20 40
.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: - второй квалификационной категории - первой квалификационной категории - высшей квалификационной категории	5 10 20

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

3. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.