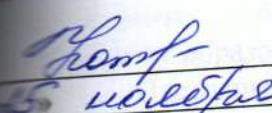
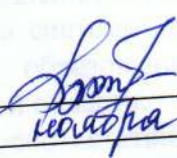


Утверждаю:
Директор МАОУ ДО ДТДМ

представительного органа
учтено:
руководитель первичной
организации МАОУ ДО


С.П. Уютова
2025 г.


«28» ноября 2025 г. О.В. Касаткина



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»
на 2025-2028 годы

г. Заречный
Пензенской области
2025 г.

I. Общие положения

1.1. Предметом регулирования Положения об оплате труда работников МАОУ ДО ДТДМ (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования г. Заречного Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 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», Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Законом Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО «О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от:

- специфики работы в образовательных организациях;

- уровня управления (для руководителей организаций);

в) осуществление выплат компенсационного характера:

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

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы;

е) установление выплат единовременного характера;

ж) установление единовременных поощрительных выплат по результатам труда.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы и выплат стимулирующего характера за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда.

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором МАОУ ДО ДТДМ персонально в отношении конкретного работника согласно перечня оснований для начисления стимулирующих выплат работникам МАОУ ДО ДТДМ (Приложение № 1).

Применение всех повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке) не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера определяется в процентах к окладу (ставке), стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника МАОУ ДО ДТДМ, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящими в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного, стимулирующего характера и социальных выплат;

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе премии и иные поощрительные выплаты), доплат за дополнительные виды и объемы работы;

- выплаты компенсационного характера - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

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

- выплаты единовременного характера.

1.6 Индексация окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится в соответствии нормативными правовыми актами Администрации города Заречного Пензенской области.

II. Порядок расчета заработной платы педагогических работников МАОУ ДО ДТДМ

2.1. Заработная плата педагогического работника состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в МАОУ ДО ДТДМ, а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\Phi}^{п.р} = \frac{O_{д}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{H_{чс}} + 100$$

где

$O_{\Phi}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МАОУ ДО ДТДМ.

2.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

III. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

3.1. Заработная плата директора МАОУ ДО ДТДМ, заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору МАОУ ДО ДТДМ на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.2. Размер должностного оклада директора МАОУ ДО ДТДМ определяется трудовым договором. Порядок определения размера должностного оклада директора МАОУ ДО ДТДМ определяется нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.3. Отнесение организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.4. Должностной оклад заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ ДО ДТДМ

3.5. Заработная плата руководителей структурных подразделений МАОУ ДО ДТДМ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Должностные оклады руководителей структурных подразделений организаций по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного пензенской области от 30.10.2009 №1714 (с изменениями и дополнениями) и утверждаются штатным расписанием МАОУ ДО ДТДМ).

3.7. Системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителей организаций, включая размеры должностных окладов, каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, нормативными правовыми актами Департамента образования г. Заречного Пензенской области. При этом их размер определяется исходя из финансовых возможностей МАОУ ДО ДТДМ (в пределах средств, выделенных на оплату труда работников организации).

IV. Порядок расчета заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Рекомендуемые должностные оклады работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного пензенской области от 30.10.2009 №1714 (с изменениями и дополнениями) и утверждаются штатным расписанием МАОУ ДО ДТДМ).

4.3. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отрасли здравоохранение и культура, осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников данной отрасли или общеотраслевым условиям.

V. Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Рекомендуемые оклады рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного пензенской области от 30.10.2009 №1714 (с изменениями и дополнениями) и утверждаются штатным расписанием МАОУ ДО ДТДМ).

5.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

VI. Порядок расчета компенсационных выплат

6.1. Размер выплат компенсационного характера определяется МАОУ ДО ДТДМ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ ДО ДТДМ (Приложение №2).

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.3. Директором МАОУ ДО ДТДМ принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

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.

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).

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

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.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам МАОУ ДО ДТДМ за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

VII. Порядок расчета стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МАОУ ДО ДТДМ самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам МАОУ ДО ДТДМ.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МАОУ ДО ДТДМ в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.2. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.3. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.5. В МАОУ ДО ДТДМ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

7.6. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам МАОУ ДО ДТДМ.

VIII. Выплаты единовременного характера

8.1. Выплаты единовременного характера осуществляются за награждение грамотами разных уровней, к юбилейным датам, профессиональным, иным праздникам и по другим основаниям (Приложение №6).

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- при рождении ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директору МАОУ ДО ДТДМ принимает начальник Департамента образования г. Заречного Пензенской области, работникам организации - директор, в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами МАОУ ДО ДТДМ, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

9.3. Установить доплату за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований в сельской местности, а также за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени. (Приложение №4).

Х. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников

10.1. Фонд оплаты труда работников МАОУ ДО ДТДМ формируется на календарный год за счет средств бюджета города Заречного Пензенской области, средств организации от приносящей доход деятельности.

10.2. Фонд оплаты труда МАОУ ДО ДТДМ формируется в объеме, достаточном для реализации уставных целей.

10.3. Формирование фонда оплаты труда в образовательных организациях.

10.3.1. Фонд оплаты труда в образовательных организациях, перешедших на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

10.3.2. Фонд оплаты труда в образовательных организациях, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, определяется на основе штатных расписаний образовательных организаций.

10.3.3. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательных организаций, перешедших на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета города Заречного Пензенской области.

10.3.4. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета города Заречного Пензенской области на увеличение расчетно-нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг.

10.3.5. Департамент образования г. Заречного Пензенской области вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, основному персоналу и вспомогательному персоналу.

При этом МАОУ ДО ДТДМ принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации - не более 40 процентов.

10.4. МАОУ ДО ДТДМ согласовывает проект штатного расписания и проект тарификационного списка с Департаментом образования города Заречного Пензенской области. Штатное расписание организации и тарификационный список организации после согласования Департаментом образования города Заречного Пензенской области утверждаются локальным правовым актом организации.

10.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть и фонд стимулирования (включая компенсационные выплаты):

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от},$$

где

$\Phi_{от}$ - фонд оплаты труда организации;

$\Phi_{б}^{от}$ - базовая часть (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, уровня управления (для руководителей организаций) и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ - стимулирующая часть (включая компенсационные выплаты) $\Phi_{от}$.

10.6. Соотношение частей, составляющих структуру фонда оплаты труда организаций, устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

10.7. Директором МАОУ ДО ДТДМ обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100
Выплата по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»)	1 200

*Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет, включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации

высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.»

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников на 2025 – 2028 годы

**Перечень выплат компенсационного характера
работникам МАОУ ДО ДТДМ за работу в особых условиях**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников на 2025 – 2028 годы

**Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
работникам по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников МАОУ ДО ДТДМ**

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором	не более 2320 рублей
за заведование кабинетами	не более 1400 рублей
за заведование учебными мастерскими	не более 2780 рублей
за заведование спортивными залами	Не более 4640 рублей
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	Не более 2320 рублей
За наставничество (в случае отсутствия квалификационной категории «педагог-наставник»);	не более 10% от рекомендуемого размера оклада
Другие дополнительные виды работ, регулируемые нормативным локальным актом организации, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)	не более 2320 рублей

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников на 2025 – 2028 годы

Коэффициенты специфики работы
(применяемые по профессиональным квалификационным группам
при установлении окладов и ставок работников МАОУ ДО ДТДМ
с учетом специфики работы в учреждениях образования)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	0,15
Работа в оздоровительных лагерях всех типов и наименований в сельской местности	0,25

Формы исполнения работы	Наименование мероприятия	Дата проведения	Результат
Мастер-класс Выставка	«Здравствуй, мир» творчества»	сентябрь	творческое сотрудничество жизни детей участвовать в процессе изготовления поделок, повышение творческой активности детей
Мастер-класс	Праздник двора школы №22	сентябрь	творческое сотрудничество жизни детей участвовать в процессе изготовления поделок, повышение творческой активности детей
Мастер-класс	«Праздник поэзии»	сентябрь	творческое сотрудничество жизни детей участвовать в процессе изготовления поделок, повышение творческой активности детей
Мастер-класс	Праздник «Природа и фантазия»	октябрь	творческое сотрудничество жизни детей участвовать в процессе изготовления поделок, повышение творческой активности детей
Мастер-класс	Праздник «Дом инициативы»	октябрь	творческое сотрудничество жизни детей участвовать в процессе изготовления поделок, повышение творческой активности детей
Мастер-класс	Праздник-выставка «Дом учителя»	октябрь	творческое сотрудничество жизни детей участвовать в процессе изготовления поделок, повышение творческой активности детей

Коэффициенты специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников учреждений образования с учетом специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)*:	*
- педагогические работники	0,2
- прочие работники	0,15

Примечание:

* - конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления учреждения образования в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

В случаях, когда работники учреждений образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

**Показатели для установления единовременных поощрительных выплат
по результатам труда**

№п/п	Показатели	Абсолютный показатель (сумма, руб.)	Основание (документальное подтверждение)
Признание высоких результатов труда работников (награды)			
1	Награды Министерства просвещения РФ:		Приказ Министерства просвещения РФ
1.1	Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	10000 руб.	
1.2	Почетная грамота Министерства просвещения РФ	8000 руб.	
1.3	Благодарность Министерства просвещения РФ	4000 руб.	
2	Награды Министерства образования Пензенской области:		Приказ МО Пензенской области
2.1	Почетная грамота Министерства образования Пензенской области	5000 руб.	
2.2	Благодарность Министерства образования Пензенской области	3000 руб.	
3	Региональные грамоты:		
3.1	Почетная грамота Губернатора Пензенской области	10000 руб.	Приказ, распоряжение Губернатора Пензенской области
3.2	Благодарность Губернатора Пензенской области	5000 руб.	
3.3	Почетная грамота Председателя Законодательного собрания Пензенской области	5000 руб.	Приказ, распоряжение Законодательного собрания Пензенской области
3.4	Благодарность Председателя Законодательного собрания Пензенской области	3000 руб.	
4	Муниципальные награды:		

4.1	Почетная грамота Главы города Заречного Пензенской области	10000 руб.	Приказ, распоряжение Главы города Заречного
4.2	Благодарность Главы города Заречного Пензенской области	5000 руб.	
4.3	Почетная грамота Председателя Собрания представителей города Заречного Пензенской области	3000 руб.	Приказ, распоряжение Председателя Собрания представителей города Заречного
4.4	Благодарность Председателя Собрания представителей города Заречного Пензенской области	2000 руб.	
5	В связи с профессиональными праздниками и праздничными датами	До 5000 руб.	Приказ по учреждению
6	Юбилейные даты: - 50, 55-летие и далее каждые 5 лет - выход на пенсию	До 5000 руб. в каждом случае	
9	Материальная помощь		
9.1	- в связи со смертью близких родственников; - по семейным обстоятельствам (трудная жизненная ситуация, несчастный случай и пр.)	До 10000 руб.	Заявление работника, копия свидетельства о смерти и пр.
9.2	- длительная болезнь (свыше 2 месяцев)	До 10000 руб.	Заявление работника, больничный лист
9.3	Единовременная выплата при рождении ребенка	До 4000 руб.	Заявление работника, копия свидетельства о рождении