

Согласовано 
председателем совета трудового
коллектива МБУ ДО
Усть-Большерецкого РДДТ
Н.В. Колесникова
«23» сентября 2023 года


Утверждаю 
Директор МБУ ДО
Усть-Большерецкого РДДТ
Е.А. Колодкина
Приказ № 45-ОД от «23» 09.2023 года
23 сентября 2023 год

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
УСТЬ-БОЛЬШЕРЕЦКИЙ РАЙОННЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

с. Усть-Большерецк
2023 год

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Усть-Большерецкий районный Дом детского творчества (Далее – МБУ ДО Усть-Большерецкий РДДТ) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации Усть-Большерецкого муниципального района от 23.06.2022 № 221 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Усть-Большерецкого муниципального района», другими нормативными актами Российской Федерации и Камчатского края и включает в себя:

1) рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);

2) порядок и перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств районного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителя МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ (далее – учреждения), заместителя руководителя и работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ, финансируемых из местного бюджета.

1.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением;
- 6) мнения Совета МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ и окончательным принятием на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.5. Штатное расписание МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ утверждается директором и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

1.6. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных Решением Думы Усть-Большерецкого муниципального района «О местном бюджете Усть-Большерецкого муниципального района» на соответствующий финансовый год (далее – муниципальный бюджет), а также средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждениям муниципальным бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

1.10. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с изменениями в нормативно-правовых актах Российской Федерации, Камчатского края, Усть-Большерецкого муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ

2.1. Заработная плата работника образовательного учреждения состоит из оклада (основного должностного оклада, основной ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Увеличение размеров основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников образовательного учреждения осуществляется в порядке, размерах и в сроки, предусмотренные для увеличения (индексации) окладов работников бюджетной сферы нормативными актами Правительства Российской Федерации и Правительства Камчатского края.

2.4. Оклад (ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

2.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста,

старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.6. Применение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) осуществляется в соответствии с документами, подтверждающими наличие оснований для установления повышающих коэффициентов – трудовая книжка, документы, подтверждающие окончание соответствующего учебного заведения, присвоение квалификационной категории. Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным окладам устанавливаются для каждого работника приказом руководителя учреждения.

2.7. Изменение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) при изменении у руководящих и педагогических работников образовательного учреждения оснований для их установления осуществляется:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в образовательное учреждение соответствующего документа;

б) при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника образовательного учреждения - со дня назначения на соответствующую должность.

2.8. В оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.9. Размер оплаты труда работников образовательного учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

2.10. Установленная работникам учреждения при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.12. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности, и значимости учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования для руководителя учреждения устанавливаются Учредителем в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Думы Усть-Большерецкого муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенности деятельности и значимости учреждения.

3.6. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

С учетом условий труда заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителя) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы;
- 5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;
- 7) повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 9) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размеры и порядок выплат, указанных в части 4.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливается работникам учреждений на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатель принимает меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДТ.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Усть-Болышерецкого муниципального района.

5.2. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.3. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работникам образовательного учреждения, предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3 – 5.5 настоящего раздела.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

В отношении руководителя образовательного учреждения решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается Учредителем.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) **не образует новый оклад** (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, а руководителю образовательного учреждения в занимаемой должности или в должности заместителя руководителя. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- 2) при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) руководителя образовательного учреждения за интенсивность и качество работ и его размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности муниципального образовательного учреждения.

Применение повышающего коэффициента или надбавки (доплаты) к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.7. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (сняты) или снижены приказом руководителя образовательного учреждения с обязательным указанием причины.

5.8. В целях поощрения работников образовательного учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год*;

- 3) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 4) премия за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, за разработку и внедрение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 5) премия по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);
- 6) премия по случаю значимого события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- 7) по случаю профессиональных праздников и праздничных дней;
- 8) премия за многолетний и добросовестный труд;
- 9) премия за участие работника МБУ ДО Усть-Большерецкого РДТ в сдаче нормативов ГТО, выполнение нормативов и требований золотого, серебряного и бронзового знаков отличия ВФС ГТО.

5.9. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется по решению руководителя управления образования.

5.10. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников:

- 1) заместителей, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- 2) педагогических и других работников учреждения – по представлению руководителя и (или) его заместителей;

При премировании учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- г) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- д) активное участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.11. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

5.12. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

5.13. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- 2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.14. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителя, заместителя руководителя, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

5.15. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных нормативно-правовым актом учреждения.

5.16. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из муниципального бюджета на оплату труда работников учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Из фонда оплаты труда работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ может выплачиваться в следующих случаях:

- 1) в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) до 15000,00 рублей;
- 2) в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами семьи до 25000,00 рублей;
- 3) в связи с необходимостью длительного лечения работника до 35000,00 рублей;
- 4) тяжелого финансового положения, связанного с последствиями стихийных бедствий: землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств до 15000,00 рублей.

6.3. Размеры материальной помощи зависят от наличия фактической экономии фонда оплаты труда на дату подачи заявления работника МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБУ ДО Усть-Большерецкого РДТ

**Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов,
основных ставок заработной платы) работников МБУ ДО Усть-Большерецкого
РДТ (действующие с 1 октября 2020 года)**

а) приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок":

№ п/ п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих программы дополнительного образования
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Специалист в сфере закупок»			
2		Контрактный управляющий	8574

г) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/ п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих программы дополнительного образования
1	2	3	4
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников			
4	Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	5 344
5	Третий квалификационный уровень	Методист	5 487
6	Четвертый квалификационный уровень	старший методист	5 642

д) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/ п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих программы дополнительного образования
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 812 - 4 677
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
3	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 206 - 6 902

е) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/ п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений	3 574 - 3 812
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3	Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электрик	4 958 - 5 459

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения предельной доли расходов оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения

1. Перечень должностей работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДТ, относимых к административно-управленческому персоналу:

- 1) Директор;
- 2) Заместитель директора по УВР.

2. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»:

- 1) Методист;
- 2) Педагог дополнительного образования;
- 3) Старший методист.

3. Перечень должностей, профессий работников, относимых к учебно-вспомогательному персоналу:

- 1) Заведующий хозяйством;
- 2) Контрактный управляющий;
- 3) Делопроизводитель.

4. Перечень должностей, профессий работников, относимых к обслуживающему персоналу:

- 1) Электрик;
- 2) Уборщик служебных помещений.

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДТ

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДТ

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие среднего общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) **	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации***	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)		
		более 6 лет	-	1,3
		от 3 до 6 лет	-	1,2
		до 3 лет	-	1,0
5.	Коэффициент специфики работы	Тип I**	1,25	1,25
		Тип 2***	1,20	1,20

Примечание:

* Коэффициент уровня образования педагогических работников учреждений определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании без предъявления специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, преподавателя музыкальных дисциплин, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, к которым предъявляются специальные требования к профилю полученной специальности по образованию:

1) педагогические работники учреждений считаются имеющими высшее образование при наличии диплома о высшем образовании, в том числе диплома «бакалавр», «специалист», «магистр».

2) педагогические работники учреждений считаются имеющими среднее профессиональное образование при наличии диплома о профессиональном образовании, а также окончившие три полных курса образовательного учреждения высшего образования и приравненных к нему учебных заведений.

*** **Коэффициент квалификации** применяется при определении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников образовательных учреждений в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Коэффициент специфики работы 1 типа** распространяется на следующих специалистов образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках в Камчатском крае:

- 1) руководящие работники, и их заместители, относящие к административно-управленческому персоналу;
- 2) педагогические работники.

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБУ ДО Усть-Большерецкого РДТ

Выплаты компенсационного характера

№/№	Надбавки, предусмотренные в Положении об оплате труда	Размер оплаты к ставке заработной платы в %	Нормативные документы
1.1.	За выполнение работ временно отсутствующего работника	Размерами не ограничиваются	ст. 151 ТК РФ
1.2.	За работу в районах Крайнего Севера. Районный коэффициент	80%	Ст. 148 ТК РФ, ФЗ от 22.08.2004 № 122 ФЗ
1.3.	За стаж работы в районах Крайнего Севера	до 80 %	Ст. 148 ТК РФ, Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967
1.4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме работников, у которых ведется суммированный учет рабочего времени)	за первые 2 часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера	Ст. 153 ТК РФ
1.5.	За совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон трудового договора	Ст. 151 ТК РФ
1.6.	За расширение зон обслуживания или увеличения объема работ	по соглашению сторон трудового договора	Ст. 151 ТК РФ

**Положение
об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения**

Показатель 1.8 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

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

, где

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

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

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

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

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * B_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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