

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец творчества «Русинка» г. Волжского Волгоградской области»
(МБУДО «ДТ «Русинка»)

ПРИКАЗ

20.09 2026

№ 93/9

О внесении изменений в приказ
от 02.09.2024 № 93/9 «Об утверждении
положения об оплате труда работников
«МБУДО «ДТ «Русинка»

В соответствии с постановлением администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области от 10.07.2026 № 3872 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области от 06.06.2024 № 2865», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа — город Волжский Волгоградской области», руководствуясь Уставом учреждения,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в постановление внесении изменений в приказ от 02.09.2024 № 93/9 «Об утверждении положения об оплате труда работников «МБУДО «ДТ «Русинка», изложив приложение к нему в новой редакции (приложение).
2. Культурному организатору Бойконову Н.В, ответственному за наполнение сайта учреждения, разместить настоящий приказ на официальном сайте МБУДО «ДТ «Русинка».
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на и.о. заместителя директора Гулину С.С.

Директора

Ю.А. Тиркина



Приложение
к приказу директора МБУДО «ДТ
«Русинка»
от 20.07 № 93/1

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дворец творчества «Русинка» г. Волжского Волгоградской области»
(МБУДО «ДТ «Русинка»)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества «Русинка» г. Волжского Волгоградской области» (далее Положение), разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации. Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа — город Волжский Волгоградской области» устанавливает систему оплаты труда и обеспечивает единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, и устанавливает систему оплаты труда работников МБУДО «ДТ «Русинка» (далее – Учреждения)

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- реализация приоритетных направлений развития образовательной системы Волжского;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- повышение уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения;
- повышение кадровой обеспеченности образовательного учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в него высококвалифицированных специалистов.

1.3. Положение включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

— условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения; формирование фонда оплаты труда;

— другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Индексация размеров окладов (должностных окладов), ставок производится на основании решения о бюджете городского округа — город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов), ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

Выплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда.

1.9. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждений могут направляться учреждениями на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». от 14.03.2008 № 121Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 3 1.08.2007 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приложение №1).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Должностной оклад педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется умножением ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется должностной педагогических работников и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства, а также учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе с «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного абзацем 3 пункта 2.5 настоящего Положения, и не может превышать 150 процентов минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6 945,00 рубля и применяется с учетом индексации размеров окладов

(должностных окладов), ставок работников учреждений, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, проведенной после его установления.

2.6. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом:

— показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания):

— продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

— объемов учебной (педагогической) работы;

— выплаты, установленной при тарификации заработной платы, независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

— особенностей исчисления почасовой оплаты труда;

— других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.7. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденным в установленном порядке.

Для педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.9. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.10. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе динамическую паузу (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

2.11. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.н. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических методических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного

времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников. дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

— выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и др.).

2.12. Педагогам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой до конца учебного года выплачивается:

— заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

— заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

— заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

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

2.13. Работники из числа административно-управленческого персонала могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.14. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, руководители структурными подразделениями, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия в группах, кружках, секциях, объединениях в том же учреждении, но не более 2 часов в день

(12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.15. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, руководители структурными подразделениями, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю, если они по основной работе получают 0,5 должностного оклада.

2.16. Установленная месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.17. Оплата труда педагогам производится из расчета оклада (должностного оклада),

ставки в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;
- индивидуально-групповые занятия;
- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.18. Зарботная плата устанавливается педагогам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

2.20. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

— часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;

— педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

— часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации:

— консультаций.

Размер платы за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (ставки) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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).

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

3.3. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждений, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например: на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

— подкласс 3.1 — 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

— подкласс 3.2 — до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

— подкласс 3.3 — до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

— подкласс 3.4 — до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы — в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада),

ставки за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее — выплаты за работ по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размер и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Для определения размера выплаты конкретному наставнику принимается количество наставляемых молодых специалистов:

- 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (должностного оклада), ставки в месяц за каждого наставляемого молодого специалиста.

За дополнительную работу, не входящую в основные должностные обязанности педагогических работников в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой должности, и (или) учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов, но непосредственно связанную с образовательным процессом в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- за заведование учебным кабинетом — не более 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

- за проверку письменных работ — не более 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

- за проведение мастер-классов и открытых занятий с обучающимися и родителями (законными представителями) не более 100 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (производится из внебюджетных средств учреждения).

Выплаты работникам образовательных учреждений за специфику работы в группе устанавливаются следующим работникам образования:

- педагогическим работникам, реализующими адаптированные программы в группе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, не более 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки, прочим работникам не более 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - не более 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретный перечень работников муниципальных учреждений, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в классе (группе), и конкретный размер этой выплаты определяется в локальном нормативном акте (положении об оплате труда работников) учреждений в зависимости от объема и (или) степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Педагогическим работникам устанавливается выплата за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, за час и предусматривается в положении об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных пунктом 4.1 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами (положениями об оплате труда работников) учреждения.

В учреждении применяются компенсационные выплаты из числа предусмотренных подпунктом 4.1.2 пункта 4.1.

Предельный размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы не должен превышать 480% от оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения, которому производится доплата и в пределах фонда оплаты труда от указанной должности, за которую производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано опасным, то производятся выплаты, указанные в подпункте 4.1.1 пункта 4.1.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательных учреждений.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) относятся:

— выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий трудовой стаж работы;
- премиальные выплаты;
- надбавка молодым работникам.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам образовательных учреждений:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемых педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющих ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям, их заместителям:

- за ученую степень кандидата наук - 3 000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7 000 рублей.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- первая квалификационная категория - не более 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- высшая квалификационная категория - не более 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- квалификационная категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» не более 45 процентов от оклада (должностного оклада), ставки (при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в образовательном учреждении должности).

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом руководителя образовательного учреждения:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). ставке.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.3 и 5.4 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада). ставки в месяц, согласно Перечня критериев стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ приложению 3 к Положению.

5.5. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Условия и размер выплат за общий трудовой стаж: надбавка за общий трудовой стаж устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - не более 5%;
- при стаже работы от 3 до 8 лет - не более 10%;
- при стаже работы от 8 до 15 лет - не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет - не более 30%.

Размер не должен превышать 30 процентов базового оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

Надбавка за стаж, устанавливаемая работникам образовательного учреждения, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж производится при наличии экономии денежных средств».

5.6. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;

— премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

5.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

— успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

— инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

— выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

— достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

— участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

— качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

— виды работ, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за квартал — 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за год 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Для работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Для работников учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа город Волжский Волгоградской области, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6.3. Единовременная премия в связи с праздничными и юбилейными датами (День работников дополнительного образования, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.6.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.7. Надбавка молодым работникам.

Размер надбавки молодым работникам не должен превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми работниками понимаются работники учреждения в возрасте до 35 лет (включительно).

Надбавка молодым работникам устанавливается на период до наступления основания для установления надбавки за общий трудовой стаж, стаж работы по специальности, выслугу лет, либо до достижения возраста 36 лет в зависимости от того, какое из указанных условий наступит раньше.

Надбавка молодым работникам выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.8. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, устанавливаются на основании представлений, служебных записок заместителя директора, руководителя структурных подразделений, заведующего хозяйством по согласованию с руководителем учреждения и комиссии первичной профсоюзной организации МБУДО «ДТ «Русинка» по установлению стимулирующих и премиальных выплат работникам учреждения.

5.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение: педагоги дополнительного образования, специалисты информационно-методического центра;

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада

руководителя учреждения, а также определения размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя определяется в соответствии с постановлением администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области от 18.09.2025 № 6289 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа — город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся (воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимально го должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность обучающихся (воспитанников) (чел.) Списочный состав
95	от 1501 и более
90	от до 1500
85	от 801 до 1000
80	до 800

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданного учреждения), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области.

6.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

— по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся (воспитанников) на 1 января;

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

— в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более - на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

— в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц - на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от года до 3 лет - не более 5 процентов;
- при стаже работы от 3 до 8 лет не более 10 процентов;
- при стаже работы от 8 до 15 лет - не более 20 процентов; - при стаже работы свыше 15 лет - не более 30 процентов.

2) надбавки за наличие зданий в учреждении:

- при наличии 2 зданий - 10 процентов должностного оклада;
- при наличии 3 зданий - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии 4 зданий и более - 20 процентов должностного оклада.

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа город Волжский Волгоградской области

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 2.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу, утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям.

При штатной численности работников	Персональный повышающий коэффициент
до 10	100%
свыше 10	200%

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются на основании локального акта учреждения в соответствии с приложением № 2.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц.

4) премиальные выплаты.

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год):

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия;

- премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал — 75 процентов должностного оклада, за год — 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа — город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованном х с управлением образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа — город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа — город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа — город Волжский

Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.

6.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда учреждения.

6.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения (приложение 2).

6.13. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

6.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении Указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия оплаты труда из средств муниципального социального заказа за оказанные образовательные услуги в рамках персонифицированного дополнительного образования (МСЗ ПФДО)

7.1. Настоящий раздел регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества «Русинка» г. Волжского Волгоградской области» (далее - Учреждение), оплата труда которых формируется за счет средств социального заказа, получаемых от оказания образовательных услуг в рамках персонифицированного дополнительного образования (далее – средств МСЗ ПФДО).

7.2. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года и Концепцией по реализации мероприятий по внедрению целевой модели развития системы дополнительного образования детей Волгоградской области в рамках федерального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование», утвержденной Постановлением Администрации Волгоградской области № 497-п от 29 октября 2018 г.

- Постановления о создании регионального модельного центра дополнительного образования детей в Волгоградской области от 22.07.2019 № 350-п;

- Правил персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Волгоградской области, утвержденные приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 30.08.2019 № 101;

- Приказа управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области «Об утверждении программы персонифицированного финансирования» (ежегодного на каждый календарный год).

7.3. Педагогическая нагрузка педагогу дополнительного образования устанавливается согласно реализуемой образовательной программе при наполняемости группы от 12 человек, с последующим набором детей до 15 и более человек, и тарифицируется в размере должностного оклада педагогического работника за норму времени в месяц с учетом коэффициента за квалификационную категорию. Если на 25 число месяца наполняемость группы составит менее 12 человек, то педагог уведомляется о снятии педагогической нагрузки в данной группе.

7.4. Оплата труда непедагогических работников (заместителей руководителей, специалистов, служащих и рабочих) формируется из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

7.5. Компенсационные, стимулирующие выплаты устанавливаются на основании распоряжения руководителя учреждения.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.8. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу: за интенсивность и высокую результативность работы; качество выполняемых работ, эффективную наполняемость группы; премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику определяется в процентах от должностного оклада или в абсолютном выражении на основании распоряжения руководителя.

7.9. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим разделом, для работников Учреждения устанавливается приказом директора.

7.10. При наличии экономии средств, получаемых от оказания образовательных услуг в рамках МСЗ ПФДО, премиальная выплата по итогам работы за квартал, год может выплачиваться всем работникам учреждения вне зависимости от источника формирования их фонда оплаты труда.

8. Порядок и условия оплаты труда из средств приносящей доход деятельности при оказании платных дополнительных образовательных услуг (ПДОУ).

8.1.1. Настоящий раздел регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества «Русинка» г. Волжского Волгоградской области» (далее - Учреждение), оплата труда которых формируется за счет средств приносящей доход деятельности при оказании платных дополнительных образовательных услуг (далее – ПДОУ).

8.1.2. Педагогическая нагрузка педагогу дополнительного образования устанавливается при наполняемости группы от 10 человек, с последующим набором детей до 15 и более человек, и тарифицируется в размере должностного оклада педагогического работника за норму времени в месяц с учетом коэффициента за квалификационную категорию. Если на 25 число месяца наполняемость группы составит менее 10 человек, то педагог уведомляется о снятии педагогической нагрузки в данной группе.

8.1.3. Оплата труда непедагогических работников (заместителей руководителей, специалистов, прочего персонала) формируется из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим положением. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

8.1.4. В целях стимулирования педагогических работников может производиться доплата ПДОУ до 35 % от суммы, поступившей на расчетный счет Учреждения за период с 26 числа прошлого месяца по 25 число текущего месяца от потребителя платных дополнительных образовательных услуг за образовательные услуги, оказанные каждым конкретным педагогом по данной образовательной программе.

8.1.5. Сумма, поступившая от потребителя за предоставленные дополнительные образовательные услуги, учитываемая при расчете доплаты ПДОУ согласно п.8.1.4, рассчитывается на основании квитанций от потребителя, сданных Исполнителю услуг, по состоянию на 25 число текущего месяца. Данные по сумме квитанций предоставляются руководителю структурного подразделения и далее передаются в отдел кадров.

Документами-основаниями по итогам месяца для расчета доплаты ПДОУ являются:

- квитанции Потребителя об оплате услуг по состоянию на 25 число текущего месяца в сумме, учтенной в качестве поступлений на лицевой счет Учреждения согласно выписке управления финансов г. Волжского;

- табель учета посещаемости обучающихся и количества полученных платных услуг в текущем периоде (месяце);

8.1.6. Сумма оплаты за дополнительные образовательные услуги, поступившая на лицевой счет Учреждения, может быть направлена на компенсационные, стимулирующие и премиальные выплаты сотрудникам МБУДО «ДТ «Русинка».

8.1.7. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

8.1.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения согласно критериям стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ (Приложение № 5) и распространяются на педагогических работников, прочий персонал, заместителей руководителей (раздел 6).

8.1.9. В целях оплаты педагогам дополнительного образования, реализующим платные дополнительные образовательные услуги учащимся, чьи родители принимают участие в специальной военной операции на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях, имеющих права на бесплатное посещение занятий по дополнительным общеобразовательным программам на основании Постановления губернатора Волгоградской области от 12.10.2022 № 653 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей граждан, призванных на территории Волгоградской области на военную службу по частичной мобилизации в Вооруженные силы РФ, в соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647» (с изменениями и дополнениями); Постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 03.11.2022 № 6447 «О предоставлении детям семей граждан, принимающих участие в специальной военной операции на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях» (с изменениями и дополнениями), в связи с отменой оплаты за посещение занятий по ПДОУ данному контингенту обучающихся оплата педагогам дополнительного образования, реализующим платные дополнительные образовательные услуги учащимся, чьи родители принимают участие в специальной военной операции на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях осуществляется за счет средств учреждения исходя из следующего расчета:

$D = \text{Стоимость 1 часа работы с ребенком} * T,$

$\text{Стоимость 1 часа работы с ребенком} = \text{МРОТ} : 4 : 15 : 18,$

где:

D – размер оплаты педагогу дополнительного образования за оказанную услугу за месяц;

T – время работы с 1 ребенком в расчетном месяце;

МРОТ - размер минимальной заработной платы на момент расчета за месяц;

4 - количество рабочих недель в месяце;

15 - среднее количество детей в группе, согласно Устава Учреждения;

18 - продолжительность времени за ставку рабочего времени педагога дополнительного образования в месяц, в соответствии с нормами рабочего времени.

8.1.10. Компенсационные, стимулирующие и премиальные выплаты сотрудникам Учреждения начисляются на основании приказа руководителя и могут выплачиваться всем работникам учреждения вне зависимости от источника формирования их фонда оплаты труда.

9. Формирование фонда оплаты труда

9.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год:

- 1) за счет средств бюджета городского округа — город Волжский Волгоградской области;
- 2) за счет средств бюджета Волгоградской области;
- 3) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется в пределах субсидий учреждению на финансовое обеспечение муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Из средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждение работникам осуществляется выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее — оклад (должностной оклад), ставка), компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

9.2 Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

9.3 Фонд оплаты труда работников учреждения дополнительного образования формируется за счет средств городского бюджета на финансовое обеспечение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Формирование годового фонда оплаты труда учреждения (ФОТ учр.) в пределах объема бюджетной субсидии состоит из фонда оплаты труда основного персонала (ФОТ осн.), фонда оплаты труда прочего персонала (ФОТ пр.) и фонда оплаты труда административного персонала (ФОТ адм.):

$$\text{ФОТ учр.} = \text{ФОТ осн.} + \text{ФОТ пр.} + \text{ФОТ адм.}$$

Расчет фонда оплаты труда основного персонала (ФОТ осн.), оказывающего услуги, осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ осн. } i = N \text{ пед. } i \times V \text{ пед. } i, \text{ где:}$$

$N \text{ пед. } i$ — норматив затрат на оплату труда педагогических работников, непосредственно оказывающих i -ТУ'№о муниципальную услугу, в расчете на единицу оказываемой учреждением i -ТОР i муниципальной услуги, утвержденной приказом управления образования;

$V \text{ пед. } i$ — объем оказываемых Ртых услуг, утвержденных муниципальным заданием.

Годовой фонд оплаты труда основного персонала учреждения, выполняющих работы, за счет средств городского бюджета не должен превышать 43,7 оклада в год.

Годовой фонд оплаты труда прочего персонала (ФОТ пр.) и административного персонала (руководитель, его заместитель, главный бухгалтер) (ФОТ адм.) определяются в соответствии со штатной или фактической численностью работников учреждения, должностными окладами, с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Нормативы расходов на оплату труда работников, относимых к основному персоналу учреждений дополнительного образования, устанавливаются в размере не менее 55 процентов от общего фонда оплаты труда работников учреждения.

10. Другие вопросы

10.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

10.2. Экономия фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

10.3. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

10.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) предоставляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается один раз в год при использовании одной из частей оплачиваемого отпуска. При приеме на работу, назначении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному в текущем году времени.

10.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по заявлению работника и на основании приказа руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Руководителю учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению в размере двух должностных окладов в год.

10.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей), длительного лечения в стационаре (более месяца); проведения лечебных хирургических операций; необходимости дорогостоящего лечения; утраты (повреждения) имущества в результате стихийных бедствий.

Материальная помощь производится по заявлению работника и на основании приказа руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда на соответствующий

финансовый год. Выплаты материальной помощи производятся при наличии экономии денежных средств.

Материальная помощь руководителю учреждения производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

10.7. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

10.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «ДТ «Русинка»
(Приказ от 10.08 2026 № 98/1)

Перечень квалификационных групп и базовых окладов

1. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка. руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурного подразделения: кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	15696

2. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка. руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	15613
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15769
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист	15927
4-й квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основы безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	16086

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь-делопроизводитель, секретарь-референт, секретарь руководителя, секретарь учебной части, административный секретарь, архивариус, экспедитор, агент по снабжению	9479
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10465

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1-й квалификационный уровень	Лаборант, художник, техник всех специальностей без категории, инспектор по кадрам	11030
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11881
3-й квалификационный уровень	Заведующий отделом библиотеки, заведующий сектором библиотеки, заведующий производством (шеф-повар)	12162
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12589

6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1-й квалификационный уровень	Инженер всех специальностей, бухгалтер, экономист, юрист-консультант, специалист по кадрам, программист	12589
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13436
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13859

7. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
	Вожатый, секретарь учебной части	9479

8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
1-й квалификационный уровень	Гардеробщик 1 разряда, грузчик 1-2 разрядов, дворник 1 разряда, кастелянша 1-2 разрядов, кладовщик 1-3 разрядов, курьер I разряда, няня разряда, оператор копировальных и множительных машин 2-3 разрядов, рабочий по уходу за животными 1-3 разрядов,	9392

	ремонтник плоскостных спортивных сооружений 3 разряда, садовник 1-2 разрядов, сестра-хозяйка, сторож (вахтер) 1-2 разрядов, уборщик служебных помещений 1 разряда, машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда, кухонный рабочий 2 разряда, повар 1-3 разрядов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3	
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	10323

9. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб
1-й квалификационный уровень	Костюмер 2-3 разрядов, осветитель 3 разряда, киномеханик 2-3 разрядов, машинист сцены 3 разряда	10393

10. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб
1-й квалификационный уровень	Аkompаниатор, культорганизатор	11315

11. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
--------------------------	--	---

1-й квалификационный уровень	Звукооператор, библиотекарь	12589
------------------------------------	-----------------------------	-------

12. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
	Режиссер 1-2 категории, звукорежиссер 1-2 категории	12589

13. Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад). ставка. руб.
Специалист по закупкам	9392
Ведущий специалист по закупкам	10603
Главный специалист по закупкам	1990
Специалист по охране труда	12152
Специалист информационно-методического центра	12589
Системный администратор	12589
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	9479

**Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к
должностным окладам руководителя, заместителей руководителя и главного
бухгалтера учреждений**

Наименование критерия	Показатели	Размер повышающего коэффициента к окладу
Уровень профессиональной подготовки руководителя	Оценка профессионализма и результативности труда (Наличие грамот управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области. администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, Волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня)	до 30 %
	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	до 20 %
Сложность и важность выполняемой работы	Разработка, организация, проведение мероприятия, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования	до 50%
	Организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	до 40%
	Наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений	до 20 %
	Использование в образовательном процессе оборудованных: - бассейна; - автогородка; - автобуса	до 10% до 10% до 10%
	Наличие специализированных групп, учащихся (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы	до 30%
	Наличие в учреждении службы ранней помощи	до 30%
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Системный подход к планированию и анализу деятельности	до 15 %
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения	до 15 %

	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	до 15 %
	Создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	до 30 %
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области	Наличие звания, ученой степени: - кандидат наук, звание «заслуженный», «народный»; - доктор наук	5% 10%
	Стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет	До 30%
	Наличие публикаций в печатных изданиях: - авторских: - работников учреждения	30% за каждую публикацию 10% за каждую публикацию

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

МБУДО «ДТ «Русинка»

(Приказ от 10.07 2026 № 93/1)

**Перечень
критериев стимулирующих надбавок
за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ**

Наименование критерия	Предельное значение в % от оклада
1. Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований.	1-350
2. Участие в мероприятиях в масштабах учреждения, города, региона.	1-350
3. Организация и проведение конференций различного уровня.	1-350
4. Подготовка и проведение мероприятий различного уровня с участием обучающихся;	1-350
5. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся.	1-350
6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	1-100
7. Оказание психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям.	1-350
8. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях.	1-250
9. Выполнение образовательных и учебных планов и программ.	1-250
10. Оформление тематических выставок.	1-100
11. Работа по проведению дополнительных репетиций, подготовок к соревнованиям, конкурсам, конференциям с обучающимся вне расписания учебных занятий.	1-350
12. Сохранение контингента обучающихся по дополнительным образовательным программам.	1-350
13. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	20-200
14. Способствование повышению имиджа учреждения в городском округе и за его пределами;	1-350
15. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	1-100
16. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	1-300
17. Высокий уровень организации и контроля методической и инновационной работы в учреждении.	1-300

18. Участие в инновационной деятельности.	1-350
19. Ведение опытной и экспериментальной работы.	1-300
20. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений.	10-250
21. Проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения).	10-300
22. Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.	1-300
23. Отсутствие в образовательном процессе нарушений норм и правил охраны труда, пожарной, антитеррористической, санитарной и электробезопасности.	1-250
24. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, педагогический совет и др.)	1-200
25. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	10-350
26. Обеспечение взаимодействия учреждения с общественными организациями, структурными подразделениями администрации и др. учреждениями.	1-250
27. Разработка локально-нормативных актов учреждения.	До 300
28. Непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня.	До 300
29. Сертифицирование образовательных программ учреждений.	До 300
30. Применение в работе новых компьютерных технологий.	1-300
31. Своевременное и качественное ведение банка данных детей.	1-300
32. Сбор, размещение и обновление информации на сайте учреждения.	1-300
33. Администрирование (ведение) официального сайта школы и проверка актуальности, размещенной на официальном сайте информации.	1-300
34. Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг.	1-300
35. Организация платных образовательных услуг.	До 350
36. Подготовка и оформление приказов по начислению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат сотрудникам Учреждения.	До 300
37. Включение родителей в образовательный процесс и обеспечение взаимодействия с родителями.	До 350
38. Работа с родителями по своевременной оплате ПДОУ.	До 300
39. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	До 350
40. Оформление и ведение педагогическими работниками документации по заполнению журнала учёта работы объединения на основе платных дополнительных образовательных услуг.	До 300
41. Составление первичной документации для учета и контроля начислений доходов по платным образовательным услугам (табели учета посещаемости обучающихся).	До 250

42. Сбор, учет и оформление сведений об оплате потребителями платных дополнительных образовательных услуг (копии квитанций).	До 300
43. Контроль начислений и оплаты по доходам за платные образовательные услуги.	До 250
44. Информирование и оказание содействия Потребителю в выборе Исполнителя (педагога) и предоставляемых платных дополнительных образовательных услугах.	До 350
45. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, своевременное выполнение распоряжений руководителя и пр.).	До 250
46. Оформление и ведение документации для расчета стимулирующих и премиальных выплат за ведение платных услуг.	До 250
47. Результативность и качество оказанных платных дополнительных образовательных услуг.	До 350
48. Привлечение внебюджетных средств в учреждение.	До 350
49. Систематизация бюджетного учета.	До 250
50. Учет внебюджетной деятельности.	До 350
51. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности.	До 250
52. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности.	До 300
53. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.	До 300
54. Своевременное представление сведений, информации, материалов, сдача отчетности (статистические отчеты, отчеты в различные фонды, управление образования, управление финансов и иные органы).	До 350
55. Интенсивность и напряженность работы.	До 350
56. Особый режим работы.	До 250
57. Работа, не входящая в круг основных обязанностей.	До 350
58. Молодым специалистам.	До 20
59. Образцовое содержание кабинета.	До 10
60. Обеспечение исправного технического состояния техники учреждения.	1-250
61. Обеспечение безопасной перевозки детей.	До 300
62. Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, санитарной и электробезопасности, охраны труда.	До 350
63. Обеспечение сохранности имущества учреждения, бережное отношение к материальным ценностям, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.	До 350
64. Обеспечение санитарно-гигиенических норм и правил при оказании дополнительных образовательных услуг обслуживающим персоналом (уборка помещений и территории).	До 300
65. Участие в субботниках, месячниках по благоустройству территории учреждения и города.	До 300

66. Содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями санитарных правил.	До 300
67. Выполнение работ по благоустройству прилегающей территории.	До 300
68. Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями санитарных правил.	До 350
69. Проведение генеральных уборок.	До 350
70. Подготовка учреждения к зимнему сезону, приемке учреждения, к новому учебному году .	До 300
71. Выполнение работ по благоустройству здания.	До 300
72. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 350
73. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее.	До 300
74. Контроль и своевременное устранение неполадок в работе оборудования, сантехники, ремонт мебели и инвентаря.	До 300
75. Разработка планов и мероприятий по улучшению условий труда.	До 300
76. Эффективная наполняемость групп	До 350
77. Организация досуговой деятельности с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и инвалидами (ОВЗиИ)	20

Примечание: Вышеперечисленные стимулирующие надбавки за интенсивность; высокие результаты работы и качество выполняемых работ могут быть установлены как в процентах к окладу (базовой ставке, должностному окладу), так и в абсолютной величине, в рублях, но не должны превышать вышеизложенных предельных значений.

Выплаты устанавливаются на основании представлений, служебных записок заместителя директора, руководителя структурных подразделений, заведующего хозяйством по согласованию с руководителем учреждения и комиссии первичной профсоюзной организации МБУДО «ДТ «Русинка» по установлению стимулирующих и премиальных выплат работникам учреждения.