

**01.07**

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
города Набережные Челны «Детская школа искусств №7 имени Л.Х. Багаутдиновой»

**РАССМОТРЕНО**

На общем собрании работников Школы  
МАУ ДО «Детская школа искусств №7  
им. Л.Х. Багаутдиновой»  
Протокол № 3 от «29» августа 2025

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
МАУ ДО «Детская школа искусств №7  
им. Л.Х. Багаутдиновой»  
им. Л.Х. Багаутдиновой» В. М. Семёнова

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МАУ ДО «Детская школа искусств №7  
им. Л.Х. Багаутдиновой» О.В. Хаметшина  
«01» сентября 2025 г.



Введено в действие приказом по  
МАУ ДО «Детская школа искусств №7  
им. Л.Х. Багаутдиновой»  
№ 236 от «01» сентября 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об условиях оплаты труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования города Набережные Челны  
«Детская школа искусств №7 имени Л.Х.Багаутдиновой»

г. Набережные Челны  
2025

- I. Общие положения
- II. Определение базовых окладов
- III. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников школы
- IV. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования
- V. Порядок формирования должностных окладов работников
- VI. Выплаты стимулирующего характера
- VII. Выплаты компенсационного характера
- VIII. Определение заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера
- IX. Заключительные положения

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании

- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года №412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.10.2018 N 965, от 29.12.2018 N 1262, от 06.05.2019 N 380, от 11.07.2019 N 565, от 28.08.2019 N 714, от 02.11.2019 N 1008, от 30.12.2019 N 1278, от 16.04.2020 N 294, от 21.05.2020 N 413, от 01.09.2020 N 772, от 23.10.2020 N 954, от 26.07.2021 N 645, от 06.09.2021 N 821, от 29.10.2021 N 1021, от 30.10.2021 N 1030, от 15.06.2022 N 566, от 22.09.2022 N 1027, от 11.03.2023 N 232, от 19.08.2023 N 989, от 16.10.2023 N 1312, от 31.10.2023 N 1377, от 07.11.2023 N 1431, от 11.05.2024 N 318, от 24.06.2024 N 454, от 25.09.2024 N 830,(ред. 14.11.2024, от 30.12.2024 N 1273, от 12.03.2025 N 149, от 21.04.2025 N 252).

- Решения Городского совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан №26/8 от 10.08.2018 года «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны» (в редакции Решений Городского Совета от 08.11.2018 N 27/10, от 23.05.2019 N 31/6, от 06.12.2019 N 34/7, от 11.08.2020 N 41/8, от 27.12.2021 N 11/7, от 13.04.2022 N 14/7, от 22.08.2022 N 16/6, от 08.12.2022 №18/7, от 25.10.2023 №27/5, от 06.12.2023 № 28/7) и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников МАУ ДО «Детская школа искусств №7 им. Л.Х. Багаутдиновой», (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер Школы. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор Школы.

1.4. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.5. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей)

1.6. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

1.7. Заработную плату выплачивать путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты.

1.8. При выплате заработной платы вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.9. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

1.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работникам производится в предшествующий рабочий день.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.12. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.13. Работникам Школы предусматривается выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.14. Размер годового денежного содержания, не может быть меньше размера денежного содержания, установленного до вступления в силу Решения Городского совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан №26/8 от 10.08.2018 года.

1.15. Если уровень месячной заработной платы работников при условии полной отработки ими месячной нормы рабочего времени не будет достигать установленного размера МРОТ, то следует обеспечить доведение ее до указанной величины. Ежемесячная выплата на доведение выплачивается с учетом фактически полученной суммы материальной помощи.

1.16. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

- базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника учреждения, установленных за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку

заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

-заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.17. Заработка плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее – работников Школы) определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат стимулирующего характера;

выплат компенсационного характера.

1.18. Директор Школы:

- проверяет документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и по другим основаниям, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

- ежегодно составляет и утверждает на работников Школы тарификационные списки; несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

1.19. Учредитель Школы:

- ежегодно утверждает должностной оклад директора Школы на начало учебного года;

- осуществляет оценку эффективности деятельности директора Школы, на основании которой устанавливает стимулирующие выплаты.

## **II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ**

2.1. Базовые оклады заработной платы работников образования:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2	3
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Второй квалификационный уровень	Концертмейстер	25000
	Педагог-организатор	
	Методист	25140

Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должности преподавателя, отнесенного к профессорско-преподавательскому составу)	25250
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	25300

## 2.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей	
	1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Ведущий библиотекарь		25450

2.3. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	23320
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	23660
Второй квалификационный уровень	23840
Третий квалификационный уровень	24020
Четвертый квалификационный уровень	24550

2.4.Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей служащих

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	23320
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	23660
Второй квалификационный уровень	23840
Третий квалификационный уровень	24020
Четвертый квалификационный уровень	24240
Пятый квалификационный уровень	24430
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	24620
Второй квалификационный уровень	24820
Третий квалификационный уровень	25050
Четвертый квалификационный уровень	25250
Пятый квалификационный уровень	25450
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	26400
Второй квалификационный уровень	26600
Третий квалификационный уровень	26800

### **III. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВУЮ СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВЫЙ ОКЛАД) РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

3.2. Продолжительность рабочего времени(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций дополнительного образования устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную работу), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников физической культуры, культуры, сельского хозяйства, медицины и других определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Отдельным категориям работников продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) может устанавливаться трехсторонними отраслевыми соглашениями на федеральном и региональном уровнях.

### **IV. НОРМАТИВНОЕ КОЛИЧЕСТВО УСЛУГ ЗА ЧАС БАЗОВОЙ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВОГО ОКЛАДА), ОКАЗЫВАЕМОЕ РАБОТНИКАМИ ОБРАЗОВАНИЯ**

4.1. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования, составляет:

4.1.1. Преподавателям, концертмейстерам в образовательных учреждениях дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности:

для Инструментального и Вокально-хорового отделений:

1 человек – на индивидуальных занятиях;

10 человек – на групповых занятиях при семилетнем сроке обучения;

6 человек – на групповых занятиях при пятилетнем сроке обучения;

40 человек - на сводных занятиях при семилетнем сроке обучения;

18 человек - на сводных занятиях при пятилетнем сроке обучения;

для отделения «Хореографическое искусство»:

1 человек – на индивидуальных занятиях;

5 человек - на предметах специализации;

10 человек – на групповых занятиях;

для отделения «Искусство театра»:

1 человек – на индивидуальных занятиях;

5 человек - на предметах специализации;

10 человек – на групповых занятиях;

### **V. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ**

5.1. Должностной оклад педагогических работников, рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

$O_d$  – должностной оклад педагогических работников;

$O_b$  – размер базового оклада педагогических работников;

$H_f$  – фактическое количество отработанных часов;

$H_N$  – норма часов за базовую ставку заработной платы;

$P$  – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

5.2. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_N},$$

где:

$O_d$  – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

$H_f$  – фактическое количество часов работы работников в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

$H_N$  – норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников;

$O$  – размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

## **VI. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за интенсивность труда;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты за качество выполняемых работ.

6.3 Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  – выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  – должностной оклад;

$D_{kk}$  – размер надбавки за квалификационную категорию

Установление (изменение выплат) за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	Первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Третий	Первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	Первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	Первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	Первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

6.4. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  – выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  – должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

$D_{pz}$  – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан

(Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  – выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

$O_d$  – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

$D_{pz}$  – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

6.5. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  – выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  – должностной оклад работников;

$D_s$  – размер надбавки за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый–второй	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	первый–четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый–второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  – выплата за стаж работы по должности (специальности);

$O_d$  – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

$D_s$  – размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 процентов;

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 процентов.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям и концертмейстерам организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных).

6.6. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусств, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Школы по основному месту работы и по основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) единовременно за определённый период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором Школы.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам отрасли «Образование» как по основному месту работы и основной должности, так и совместителям (за исключением работников, замещающих должности концертмейстеров, педагогов-организаторов, методиста на условиях внешнего совместительства) по результатам труда за определенный период времени.

Премиальные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников Школы при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утверждённого распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. №772-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан на 2013-2018 годы», утверждённого Кабинетом Министра Республике Татарстан от 21.05.2014 №939-р.

6.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем Школы по согласованию с профсоюзной организацией Школы. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения и условия осуществления выплат могут определяться ежегодно на основании задач, поставленных перед Школой.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами Школы и коллективным договором.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4

**2. Профессионально-квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

2.6.	Концертмейстер	второй	50
2.8.	Педагог-организатор	второй	50
2.12.	Методист	третий	55
2.17.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	четвертый	60

**3. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей  
структурных подразделений**

3.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	первый	65
------	--	--------	----

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
2.2.	Ведущий библиотекарь	42

В Учреждении формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 15 процентов от совокупности должностных окладов сотрудников отрасли «Образование», «Культура» (без учета внешних совместителей, за исключением работников, занимающих должности преподавателей).

Педагогическим работникам-молодым специалистам в Учреждении

устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка, размер и условия установления которой регламентируются законодательством Республики Татарстан.

## **VII. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

выплаты за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей и рассчитываются по формуле:

$$B_{ovz} = O_d \times D_{ovz},$$

где:

$B_{ovz}$  – выплаты за специфику образовательной программы;

$O_d$  – должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

$D_{ovz}$  – размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, равный 3,5 процента.

7.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

$B_{kh}$  – выплаты компенсационного характера;

$O_b$  – размер базового оклада работников;

$D_{kh}$  – размер надбавки на выплату компенсационного характера;

$H_{fk}$  – фактически отработанное время (ставка);

$H_N$  – норма часов за базовую ставку заработной платы.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

-каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работы оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

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

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

## **VIII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

8.1. Заработка плата руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

$O_d$  – должностной оклад руководителя организации дополнительного образования;

$O_b$  – размер базового оклада руководителя;

$S$  – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя Школы определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров в организациях дополнительного образования устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

8.4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей и выплаты стимулирующего характера

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	0 – 200	34000	4500
2	201 – 400	36000	5500
3	401 – 700	40000	5500
4	701 – 1200	41000	6500

5	1201 – 1800	44000	7500
6	1 801 и выше	46000	9000
* Контингент учащихся организации дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области адаптивной физической культуры и спорта (детско-юношеская спортивно-адаптивная школа), учитывается с коэффициентом 3.			

Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается до 70 процентов от выплат стимулирующего характера руководителя организации дополнительного.

Директору Школы предусматривается выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, за результативность организации деятельности, приносящей доход, в соответствии с критериями эффективности деятельности.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 9.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, заключивших со Школой трудовой договор.
- 9.2. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы.
- 9.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием работников и принимаются на его заседании и утверждаются директором Школы