

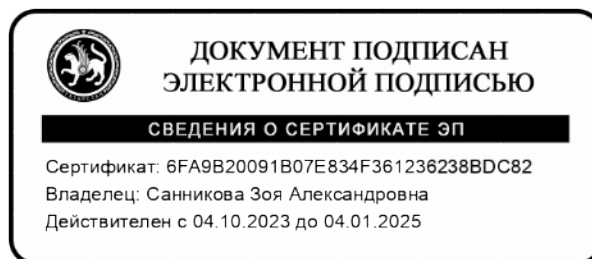
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А. Насибуллина  
12.12.2024 г.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО  
на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 12.12.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ЦВР» НМР РТ



Введено в действие приказом  
по МБУ ДО «ЦВР» НМР РТ  
№ 93 от 18.12.2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

### МБУ ДО «Центр внешкольной работы» для одаренных детей НМР РТ

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» для одаренных детей НМР РТ (далее – Положение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. Положение об условиях оплаты труда работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» для одаренных детей НМР РТ (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан» (с изм. от 25.09.2024 г. № 830);
- Постановление Руководителя Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 11.12.2024 г. № 1305 «О внесении изменений в Постановление Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 12 сентября 2018 г. № 815 «Об утверждении Положений об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан»;
- Устава МБУ ДО «Центр внешкольной работы» для одаренных детей Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

– система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

и Республики Татарстан;

– **базовый оклад** – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему 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;

– **заработная 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.

4. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, 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 заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

6. Работодатель, в лице директора МБУ ДО «Центр внешкольной работы» для одаренных детей НМР РТ:

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

– ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников;

– несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Центра.

7. Учредитель организации дополнительного образования в лице Начальника Управления ИК НМР РТ:

– ежегодно утверждает должностные оклады руководителям общеобразовательных организаций на начало учебного года;

– осуществляет оценку эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций, на основании которой устанавливают им

стимулирующие выплаты.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

8.1. Если начисленная заработная плата за месяц работы работника окажется менее МРОТ, работнику выплачивается доплата до МРОТ. Если месяц отработан не полностью доплата выплачивается в размере пропорциональном отработанному времени.

8.2. Если работник помимо выполнения должностных обязанностей по основному месту работы выполняет дополнительную работу, не определенную трудовым договором, в соответствии со ст.60.2. ТК РФ, то доплаты, установленные за выполнение такой работы не учитываются при доведении до МРОТ.

8.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

8.4. Оплата труда библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

8.5. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договорам, территориальными и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан и ИК МО «Нижнекамский муниципальный район», содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## 2. Определение базовых окладов работников

1. Базовые оклады заработной платы работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» для одаренных детей НМР РТ устанавливаются согласно Положению об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования РТ, утвержденного Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018г. №412 (с изм. от 25.09.2024 г. №830), в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	22 758
	Педагог-организатор	
Третий квалификационный уровень	Методист	22 858

2. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

3. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам

устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

### **3. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников организаций дополнительного образования**

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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на базовый оклад) для педагогических работников организаций дополнительного образования устанавливается исходя из сокращенной 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, утвержденным в установленном порядке.

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

### **4. Нормативное количество объемных показателей за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками организаций дополнительного образования**

1. Нормативное количество объемных показателей за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования организаций дополнительного образования, составляет:

1.1. Педагогам дополнительного образования, организациям дополнительного образования, за исключением организаций дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности:

15 человек - на первом году обучения;

12 человек - на втором году обучения;

10 человек - на третьем и последующих годах обучения.

1.2. Педагогам дополнительного образования, концертмейстерам в организациях дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности:

– для музыкальных школ (музыкальных отделений школ искусств):

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;

10 человек - для художественных школ (отделений школы искусств), отделений обще эстетического образования школы искусств;

- 8 человек - для отделений раннего эстетического образования школы искусств;
- для фольклорных отделений школы искусств;
- 1 человек - на индивидуальных занятиях;
- 6 человек - на занятиях по фольклорной хореографии;
- 10 человек - на групповых занятиях;
- 20 человек - на сводных занятиях.

## **5. Порядок формирования должностных окладов работников дополнительного образования**

1. Должностной оклад педагогических работников в организациях дополнительного образования, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы рассчитывается по формуле:

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

где:

$O_d$  – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

$O_b$  – размер базового оклада педагогического работника, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$H_f$  – фактическое количество отработанных часов педагогических работников в организациях дополнительного образования;

$H_N$  – норма часов за базовый оклад педагогических работников в организациях дополнительного образования, установленная разделом IV настоящего Положения;

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

2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, для которых определен пунктом 1 раздела V настоящего Положения), работников культуры, медицинских работников, работников сельского хозяйства в организациях дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

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

$O_b$  – размер базового оклада работников образования, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$S$  – фактическое отработанное время (ставка);

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Основаниями стимулирования работников являются: сложность и напряженность работы, качество выполняемых работ, интенсивность и результативность.

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за наличие государственных наград, почетных званий;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность работы;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

2. 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 работников образования;

$D_{kk}$  – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Таблица 1

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3
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

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

2.1. 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 образования и науки Российской Федерации (министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства 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).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице 1 приложения к настоящему Положению.

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

2.3. 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 в организациях дополнительного образования;

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 2.

## Размеры надбавок 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

2.4. 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.

2.5. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице 3.

Таблица 3

## Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
1	2
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители



	директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательно-воспитательным процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и др. специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
---	---

2.6. В стаж педагогической работы отдельной категории педагогических работников засчитывается время заботы 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-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
  - мастер производственного обучения;
  - педагог дополнительного образования;
  - педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
  - педагога-психологам;
  - методистам;
  - педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных, художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение

которых выполнялась педагогическая работа.

2.8. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

2.9. Источниками финансирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

2.10. Система стимулирующих выплат работникам Центра включает поощрительные выплаты по результатам труда следующим категориям работников: заместитель руководителя по УВР, заведующий отделом методической работы, заведующий оргмассовым отделом, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, специалист по закупкам, секретарь руководителя, заместитель руководителя по ХР, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, водитель.

2.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 10 % от ФОТ и распределяется между педагогическими и общеотраслевыми работниками Центра пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

Определение размеров премии для всех категорий работников:

- за расширение круга обязанностей, не связанных с должностными обязанностями – до 100%;
- за работу сверх нормы рабочего времени – до 100%;
- за ремонт и оформление кабинета – до 50% (один раз в год, в сентябре);
- за развитие внебюджетной деятельности и ее преумножение – до 100%;
- за участие членов коллектива в городских культурно-массовых мероприятиях – до 50%;
- по итогам учебного года (в июне) – до 100%;
- по итогам календарного года (в декабре) – до 100% и выше;
- за оформительскую деятельность (альбомы, стенды, наградной материал) – до 50%;
- за соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины – до 50%;
- за соблюдение зоны ответственности (самостоятельное решение вопросов, входящих в компетенцию работника) и соблюдение норм договорной этики (отсутствие фактов утечки конфиденциальной информации) – до 50%;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет: 5 лет – до 50%, 7 лет – до 70%, более 10 лет до 100%;
- с связи с профессиональным праздником, международным днем, днем защитника Отечества – до 30%.

Для заместителя директора по УВР, заместителя директора по олимпиадной работе, методистов, педагога-организатора:

- за организацию и проведение мероприятий всероссийского уровня – до 100%;
- за организацию и проведение мероприятий республиканского уровня – до 100%;
- за организацию и проведение мероприятий муниципального уровня – до 100%;
- за подготовку документов на лицензирование (разовая) – до 100%;

- за организацию работы совместителей – до 50%;
- за оказание методической помощи при оформлении документов на Грант – до 30%;
- за выполнение плана мероприятий по подготовке и повышению квалификации сотрудников – до 50%.

Для заместителя директора по АХР:

- за сохранность имущества и преумножение материально-технической базы – до 50%;
- за своевременное заключение и оформление договоров – до 50%;
- за подготовку документов в срок на списание или передачу имущества – до 50%;
- за работу и ведение документации по Охране труда – до 50%.
- за работу без нарушений и предписаний в области охраны труда и ТБ – до 100%;
- за своевременное освоение внебюджетных средств – до 100%

Для специалиста отдела кадров и секретаря руководителя:

- за ведение протоколов, отчетов, учет и оформление больничных листов – до 50%;
- за оформление документов сотрудников для пенсионного фонда – до 50%;
- за превышенный объем работы (сентябрь, май) – до 50%.

Для работников Бухгалтерии:

- за своевременную и качественную сдачу всех отчетов – до 50%;
- за экономию фонда оплаты труда – до 50%;
- за работу без нарушений и предписаний – до 100%;
- за своевременное начисление и выплату заработной платы в течение года – до 50%.

Для технического персонала:

- за образцовое содержание наружной и внутренней территории в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических правил – до 50%;
- за содержание близ прилегающей территории в зимний период – до 50%;
- за мытье и утепление окон в осенний период (разовая) – до 50%;
- за косметический ремонт учреждения – до 50%.

Процент начисления стимулирующих выплат по каждой категории работников рассчитывается, исходя из должностного оклада по данной должности.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам МБУ ДО «ЦВР» НМР РТ устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Цели стимулирования:

- Повышение качества оказания образовательно-воспитательного процесса;
- Повышение профессионализма сотрудников Центра;
- Разработка и внедрение инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- Улучшение научно-методической подготовки сотрудников;
- Освоение и использование в процессе обучения современных информационных технологий;
- Достижения воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- Рост заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- Подъем общественной активности работников.

3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Центром самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными актами в соответствии с положением, утверждённым директором Центра.

4. Стимулирующие выплаты могут быть разовыми или установленными на определённый период времени. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников учреждения по итогам работы за год.

5. Стимулирующие выплаты могут быть установлены в абсолютных величинах или в процентах к должностному окладу (без учёта повышающих коэффициентов и компенсационных выплат).

6. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии финансовых возможностей в пределах фонда оплаты труда штатным работникам учреждения по основной должности.

7. Приказ о стимулирующих выплатах издаётся после визирования главным бухгалтером о наличии финансовых средств на эти цели.

8. Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие отраслевой награды, стажа педагогической работы в Центре согласно коллективному договору и приказу директора.

9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- За нарушение Устава Центра;
- За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Центра;
- За нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда;
- За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- За длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

10. В целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда предусмотрены единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Центра за качество.

Установление выплат стимулирующего характера за качество производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда, и направлено на стимулирование работников Центра к более качественному, эффективному, результативному труду.

Размеры выплат и условия их осуществления устанавливаются Центром в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре. В число премируемых входят все педагогические работники образовательного учреждения, кроме внешних и внутренних совместителей. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество устанавливается за интенсивность, качество и высокий результат работы и ограничен согласно должности:

- методист – от 0 до 55 баллов;
- педагог-организатор – от 0 до 50 баллов;
- педагог дополнительного образования – от 0 до 50 баллов.

Размер премии каждого работника учреждения, выполняющего педагогическую работу, определяется качеством его работы, значимостью личного вклада в выполнении поставленных задач. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность

предоставляемой ими информации.

Средства на осуществление стимулирующих выплат за качество рассчитываются согласно таблице 4 из фонда материального стимулирования в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период (полугодие) приказом директора и начисляются работникам на основании приказа директора Центра, в соответствии критериями эффективности деятельности труда персонала (Таблица 4).

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Центра, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года.

Таблица 4

Критерии оценки эффективности деятельности труда персонала

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент (max балл)	Итог проделанной работы	Порядок расчета
Методист				
1.	Комплектование групп учащихся согласно муниципальному заданию (Навигатор)	5		
2.	Подготовка отчетности по муниципальному заданию	3		
3.	Выполнение муниципальной услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием: проверка программ педагогов, проверка журналов, формирование личных дел воспитанников	5		
4.	Организация, проведение мониторинга качества образования воспитанников	4		
5.	Организация методического сопровождения педагогических работников района по вопросам, связанным с основной деятельностью Центра	2		
6.	Участие в организации и проведении смотров, конкурсов, конференций, семинаров и олимпиад различного уровня	4		
7.	Общественная активность: участие в жюри конкурсов, олимпиад, фестивалей, работе экспертных комиссий и рабочих групп	3		
8.	Планирование, организация и проведение олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня с привлечением воспитанников детских объединений Центра, учащихся района	5		
9.	Взаимодействие с заинтересованными лицами и организациями по вопросам развития дополнительного образования и проведения массовых мероприятий	2		
10.	Организация работы сайта, портала Электронного образования, Сферума, Вконтакте, Госпаблики	2		
11.	Посещение и анализ занятий и досуговых мероприятий, проводимых педагогами дополнительного образования	2		

12.	Профессиональная активность в разработке локальных документов, приказов, конкурсных материалов, олимпиадных заданий	5		
13.	Разработка отчетной документации, планов, анализов, сценариев досуговых мероприятий, в том числе протоколов олимпиад и выставок	4		
14.	Высокое качество выполняемой работы	5		
15.	Другие виды работ, неотраженные в критериях (организация выездов, представление деятельности в социальных сетях, выполнение поручений, несвязанных с основной деятельностью) за активность, инициативность в работе	4		
Всего: 55 баллов				
<b>Педагог-организатор</b>				
1.	Комплектование групп учащихся согласно муниципальному заданию (Навигатор)	6		
2.	Выполнение муниципальной услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием: проверка программ педагогов, проверка журналов, формирование личных дел воспитанников	5		
3.	Посещение и анализ занятий и досуговых мероприятий, проводимых педагогами дополнительного образования	4		
4.	Участие в организации и проведении конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе в проведении предметных олимпиад школьников различного уровня	5		
5.	Организация работы сайта, портала Электронного образования, Сферума, Вконтакте, Госпаблики	4		
6.	Общественная активность: участие в жюри конкурсов, олимпиад, фестивалей, работе экспертных комиссий и рабочих групп	4		
7.	Взаимодействие с заинтересованными лицами и организациями по вопросам развития дополнительного образования и проведения массовых досуговых мероприятий	3		
8.	Разработка отчетной документации, планов, анализов, сценариев досуговых мероприятий, в том числе протоколов олимпиад и выставок	4		
9.	Профессиональная активность в разработке локальных документов, приказов, конкурсных материалов, олимпиадных заданий	5		
10.	Высокое качество выполняемой работы	5		
11.	Другие виды работ, неотраженные в критериях (организация выездов, подготовка отчетов, представление деятельности в социальных сетях, выполнение поручений, несвязанных с основной деятельностью) за активность, инициативность в работе	5		
Всего: 50 баллов				
<b>Педагог дополнительного образования</b>				
1.	Сохранность контингента, в том числе стимулирование и мотивация деятельности учащихся на занятиях	3		
2.	Проведение нетрадиционных занятий, уроков,	2		

	семинаров, мастер-классов			
3.	Разработка дополнительных общеобразовательных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей) и учебно-методических материалов для реализации программы	5		
4.	Организация и проведение воспитательных мероприятий с воспитанниками	3		
5.	Обеспечение в рамках своих полномочий соблюдения прав ребенка и выполнения взрослых установленных обязанностей	2		
6.	Организация совместной деятельности детей и взрослых (при проведении занятий или досуговых мероприятий)	4		
7.	Результативность участия воспитанников в конкурсных мероприятиях различного уровня	8		
8.	Проведение родительских собраний, индивидуальных консультаций	2		
9.	Личное участие и результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях различного уровня (грант, конкурсы профессионального мастерства)	6		
10.	Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, в жюри конкурсов, олимпиад, профессиональных сообществах и рабочих группах	3		
11.	Публичное представление опыта, выступление на педагогических мероприятиях (семинары, мастер-классы, круглые столы, научно-практические конференции)	2		
12.	Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (печатные издания, «Интернет», в сборниках материалов конференций)	2		
13.	Высокое качество выполняемой работы и личный трудовой вклад в общие результаты деятельности учреждения, другие виды работ, неотраженные в критериях	4		
14.	Активность и инициативность в работе	4		
Всего: 50 баллов				

Таблица 5

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.	Педагог дополнительного образования	50
2.	Педагог-организатор	50
3.	Методист	55

**7. Порядок определения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного



бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя 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 общеобразовательной организации определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 20 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

– для специалиста не имеющего высшего образования – не более 75% от должностного оклада руководителя;

– для специалиста имеющего высшее образование – не более 80% от должностного оклада руководителя.

4. Группа по оплате труда руководителей, размеры должностных окладов руководителей представлены в таблице 5.

5. Учредитель организации дополнительного образования может устанавливать руководителю в организациях дополнительного образования выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю в организациях дополнительного образования представлены в таблице 29.

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

6. Руководитель может устанавливать заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя.

Таблица 6

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей организаций дополнительного образования

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	1-200	30000	4000
2	201-400	32000	5000
3	401-700	36000	5000
4	701-1200	37000	6000
5	1201-1800	40000	7000
6	1801 и выше	42000	8000

7. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организации дополнительного образования и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми министерствами Республики Татарстан, в ведении которых находятся организации дополнительного образования.

8. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_C \times K_{VK},$$

где:

$B_k$  - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

$B_C$  - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 28;

$K_{VK}$  - коэффициент выполнения критериев качества.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера организации дополнительного образования в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **8. Порядок оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей специалистов и служащих**

1. Настоящее Положение регулирует также условия оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп **общепрофессиональных** профессий рабочих, должностей специалистов и служащих организации и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. При регулировании условий оплаты труда вышеуказанных групп рабочих и служащих используются следующие понятия и определения:

– базовый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) – минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

– 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;

– заработная 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;

3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

### **9. Определение базовых окладов оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, должностей специалистов и служащих**

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	21 200
Второй квалификационный уровень	21 398
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	21 539
Второй квалификационный уровень	21 713
Третий квалификационный уровень	21 891
Четвертый квалификационный уровень	22 422

2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	21 200
Второй квалификационный уровень	21 398
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	21 539
Второй квалификационный уровень	21 713
Третий квалификационный уровень	21 891
Четвертый квалификационный уровень	22 118
Пятый квалификационный уровень	22 304
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	22 494
Второй квалификационный уровень	22 687
Третий квалификационный уровень	22 884
Четвертый квалификационный уровень	23 085
Пятый квалификационный уровень	23 311

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	24 223
Второй квалификационный уровень	24 423
Третий квалификационный уровень	24 623

3. Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, должностей специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

## 10. Порядок формирования должностных окладов работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей специалистов и служащих

1. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

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

где:

$O_d$  – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей специалистов и служащих;

$H_f$  – фактическое количество часов работы работников образовательных организации 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 общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей, специалистов и служащих, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

## 11. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

– 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);

– выплаты специалистам за работу в сельской местности;

2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2.1. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

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

где:

$B_{kh}$  – выплата компенсационного характера;

$O_d$  – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей специалистов и служащих;

$D_{kh}$  – размер надбавки компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

$H_{fk}$  – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

$H_N$  – норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад).

3. Выплаты за работу в 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

– работникам, получающим должностной оклад, 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 дневной или часовой 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;

– 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;

– при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Сумма доплаты не может превышать фонд заработной платы по той должности, дополнительную работу по которой выполняет работник.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющихся от нормальных с вредными условиями труда на основании заключения экспертной комиссии по перечню должностей, которым устанавливаются компенсационные выплаты.

5. Экспертная комиссия образуется совместно с решением администрации и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда Центра. В качестве членов экспертной комиссии могут привлекаться специалисты других служб и организаций. Экспертную комиссию возглавляет уполномоченный по охране труда.

6. Директор совместно с профсоюзным комитетом составляет характеристики работ и условий труда конкретных работников, с указанием действующих опасных и вредных производственных факторов по каждому виду работы. Ответственность за достоверность характеристик условий труда сотрудников, действующих опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах несёт директор. Обо всех изменениях условий труда сотрудников директор своевременно представляет дополнительные материалы в экспертную комиссию.

По заключению экспертной комиссии при последующей рационализации рабочих мест и улучшений условий труда выплаты уменьшаются или отменяются.

7. На основании заключения экспертной комиссии директор по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает Перечень конкретных видов работ, за которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры выплат по видам работ. Перечень работ и размеры доплат включаются в коллективный договор. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, работникам культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы работников культуры, искусства и кинематографии среднего, ведущего звена и руководящего состава, работникам физической культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры второго уровня, медицинским работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы среднего медицинского фармацевтического персонала и врачей и провизоров, работникам сельского хозяйства, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства второго и третьего уровней, и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = D_{sm} \times S,$$

где:

$B_{sm}$  – выплаты за работу в сельской местности;

$D_{sm}$  – размер выплаты за работу в сельской местности, равный 1 388 рублям;

$S$  – фактически отработанное время (ставка).

2.4. 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 структурных подразделений, работникам физической культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры второго уровня, и рассчитываются по формуле:

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

где:

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

$Od$  – 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.

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

## **12. Порядок формирования фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования**

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Начисление должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных настоящим Положением, осуществляются работникам образовательной организации дополнительного образования (включая работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих) за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации дополнительного образования на оплату труда на текущий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации дополнительного образования за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локально-нормативными актами образовательной организации дополнительного образования, принятыми с учетом норм настоящего Положения.

При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессионально-квалификационно группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих).

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику образовательной организации дополнительного образования с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трёхкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя образовательной организации дополнительного образования).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю образовательной организации дополнительного образования определяется учредителем образовательной организации дополнительного образования.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации дополнительного образования за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг возлагается на руководителя образовательной организации дополнительного образования.

### **13. Начисление и выплата заработной платы**

1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные лица, назначенные приказом руководителя учреждения. Утверждает табель руководитель учреждения.

4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).



6. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7. Пятого числа каждого месяца каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8. Расчетный лист в бумажном виде работник получает лично. При получении работник ставит подпись в журнале учета выдачи расчетных листов.

9. Срок хранения не востребовавшихся расчетных листов определяется в соответствии с пунктом 412 Перечня, утвержденного приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558, и составляет пять лет.

10. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа месяца (за первую половину месяца) и 10-го числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

15. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях, а также прочие справки по требованию предоставляются Работнику по письменному заявлению в течение 3-х рабочих дней. Справки выдаются только лично работнику.

16. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

17. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в

указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

18. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи учреждению документов, удостоверяющих смерть работника.

#### 14. Порядок принятия и срок действия Положения

1. Данное Положение рассматривается и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласуется с председателем профсоюзного комитета Центра на неопределённый срок.

2. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и может быть дополнено в соответствии с вновь изданными нормативными актами муниципальных и региональных органов управления только решением общего собрания трудового коллектива.

3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Центра и размещается на официальном сайте Центра.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО «Центр  
внешкольной работы» для  
одаренных детей НМР РТ

Таблица 1


#### Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых предоставляются соответствующие выплаты работникам образования

№ п/п	Наименование государственной награды
1.	2
Государственные награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.5.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.7.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.8.	Заслуженный экономист Российской Федерации
1.9.	Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»
1.10.	Нагрудный знак «За верность профессии»
1.11.	Нагрудный знак «Молодость и профессионализм»
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	

2.1.	Народный учитель СССР
3. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
3.2.	Заслуженный деятель спорта
3.3.	Заслуженный деятель физической культуры
3.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Заслуженный учитель школы РСФСР
3.7.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
3.8.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
3.9.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
3.10.	Заслуженный преподаватель
3.11.	Заслуженный работник высшей школы
3.12.	Заслуженный работник народного образования
3.13.	Заслуженный деятель высшей школы
3.14.	Заслуженный деятель науки и техники
3.15.	Заслуженный деятель науки
4. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.3.	Заслуженный деятель школы
4.4.	Заслуженный учитель школы
4.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.8.	Заслуженный работник высшей школы
4.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
4.10.	Заслуженный работник культуры
4.11.	Заслуженный деятель науки и техники
4.12.	Заслуженный деятель науки
5. Почетные звания Республики Татарстан	
5.1.	Народный учитель Республики Татарстан
5.2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
5.3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
5.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
5.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
5.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
5.8.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	
1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации

1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
2. Министерство народного образования, Министерство просвещения СССР (РСФСР)	
2.1.	Значок «Отличник просвещения СССР»
2.2.	Значок «Отличник народного просвещения»
2.3.	Значок «Отличник профтехобразования СССР»
2.4.	Значок «Отличник профтехобразования РСФСР»
2.5.	Значок «Отличник физической культуры и спорта»

Лист согласования к документу № 130 от 19.12.2024  
Инициатор согласования: Санникова З.А. Директор  
Согласование инициировано: 19.12.2024 09:19

Лист согласования		Тип согласования: <b>последовательное</b>		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Санникова З.А.		 Подписано 19.12.2024 - 09:20	-