

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБУ ДО ДДТ

Жигалова Т.А. *Жигалова Т.А.*

«*22*» *января* 20*20* г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДДТ

Жукова Н.Н.

Приказ № *9/1-9* от «*25*» *01* 20*20* г.

ПРИНЯТО Педагогическим советом МБУ ДО ДДТ

Протокол № *3* от «*12*» *января* 20*20* г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества» (далее - Учреждение) разработано на основании Положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района, утверждённого постановлением Администрации муниципального района от 30.12.2019 № 1462.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОТ) работников Учреждения, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

СОТ работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также Положением.

1.3. Основными целями формирования СОТ работников Учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в Учреждение высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении Учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОТ работников Учреждения являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в Учреждение молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование СОТ работников Учреждения базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района (Приложение), утверждаемой постановлением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания - для бюджетных учреждений.

1.7. Учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Управление образования Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района (далее – Управление).

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, путём умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются согласно Методике расчёта должностных окладов для типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения.

1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.11. Критериями установления размера оплаты труда педагогических и руководящих работников учреждения являются:

- уровень квалификации педагогических и руководящих работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический стаж;
- размер педагогической нагрузки;
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания и достижения педагогических работников.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. СОТ Учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы),
- повышающие коэффициенты,
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчёта должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учётом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты, предусматриваемые действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты:

- за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени,
- за особые условия работы,
- за дополнительную работу,
- прочие выплаты стимулирующего характера.

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, руб. /размер надбавок к должностному окладу, %
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почётные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10 %
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15 %
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почётные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие учёную степень - кандидата наук, - доктора наук в случае занятия менее одной штатной единицы доплата за учёную степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата за учёную степень производится в размере одной ставки	3000 руб. 7000 руб.

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются:

- за заведование: отделами, филиалами, оборудованными учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.;
- за руководство: комиссиями, методическими объединениями, проектами и др.;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Порядок установления и конкретные размеры выплат устанавливаются директором Учреждения в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, по соглашению сторон и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат за дополнительную работу,
не входящую в круг основных обязанностей работника

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за осуществление руководства отделами, филиалами, службами и другими структурными подразделениями	до 25
2.	Выплаты за осуществление руководства комиссиями и методическими объединениями	до 20
3.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями	до 15
4.	Выплаты за заведование учебно-опытными участками	до 20
5.	Выплаты за руководство проектами, комплексными, интегрированными программами	до 20
6.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
7.	Иные выплаты	размеры доплат определяются образовательным учреждением

* На одного педагогического работника могут возлагаться обязанности руководителя не более чем в двух структурных группах, подразделениях в одном образовательном учреждении.

Примечания:

– Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон.

– Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников Учреждения.

– Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности директора Учреждения определяются нормативными актами Управления образования и отражаются в трудовом договоре.

– Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным актом Учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора Учреждения.

– Директор Учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

– Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании приказа директора в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

– Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения производятся на основании приказа Управления образования, в соответствии с разработанными критериями оценки деятельности руководителей образовательных учреждений.

– Кроме вышеперечисленных выплат образовательные учреждения вправе осуществлять **выплаты социального характера**, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом Учреждения.

– Критерии, показатели и периодичность *оценки эффективности деятельности работников* Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

– В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

– Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.2. Объем средств на оплату труда работников Учреждения определяется бюджетным учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые законодательными актами Ярославской области.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала общеобразовательных учреждений должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы остальных работников муниципальных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

2.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного

бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

Под малыми городами понимаются города с численностью населения до 25 тысяч человек.

Единовременное пособие выплачивается педагогическим работникам муниципальных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района за счет средств областного бюджета, предусмотренных учреждениям в виде целевой субсидии на иные цели, муниципальных образовательных учреждений - в соответствии с постановлением Правительства области от 26.12.2013 № 1741-п «О Порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в общеобразовательных организациях и признании утратившими силу и частично утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

3. МЕТОДИКА РАСЧЁТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников образовательных учреждений, функционально подчиненных Управлению образования Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района (далее – образовательные учреждения, далее - Управление).

Размер базового оклада для категории работников «руководящие работники образовательных учреждений» составляет 5502 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы)» составляет 7792 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательных учреждений составляет 5001 рубль.

3.2. Схема расчёта должностных окладов руководящих работников

Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководителей образовательных учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе *объёмных показателей* деятельности учреждений.

К объёмным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом Управления.

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей $K_{гр}$ (далее – группа) (1,88 – 3,33);
- коэффициент занимаемой должности $K_{д}$ (0,6 – 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы $K_{ст}$ (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения $K_{с}$ (0,1 – 0,5).

Коэффициент группы ($K_{гр}$):

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Коэффициент занимаемой должности (Кд):

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель (директор, заведующий)	1,0
Первый заместитель руководителя (первый заместитель директора, заведующего)	0,9
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего)	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Руководитель структурного подразделения, за исключением филиала	0,6

Коэффициент стажа руководящей работы (Кст):

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
от 0 до 5 лет	0,2
от 5 лет и более	0,8

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения (Кс):

Включает в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Кс определяется в соответствии с прилагаемым «Перечнем условий для повышения должностных окладов» и устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей, занимаемой должности, стажа руководящей работы.

Перечень условий для повышения должностных окладов

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,15 – 0,2
За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20 %, Кс = 0,2
Работникам образовательных учреждений Ярославской области, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области, занимающим должности в соответствии с перечнем: – Руководитель – Заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заместитель руководителя по обеспечению безопасности, заместитель руководителя по административно-хозяйственной	25 %, Кс = 0,25

работе, заместитель руководителя по научной работе и другие) – Руководитель структурного подразделения, деятельность которого не связана с образовательным процессом (начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров, заведующий библиотекой и другие)	
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	20 %, Кс = 0,2
Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам образовательных организаций, выполняющих функции медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций	20 %, Кс = 0,2
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Должностные оклады руководящих работников с учётом коэффициентов
 $5502 \times (K_{гр} \times (K_{д} + K_{ст}))$

МБУ ДО ДДТ относится к первой группе по оплате труда руководителей, соответственно К_{гр} для МБУ ДО ДДТ - 3,33

Наименования должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях
1	2
Руководитель (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	17654
- от 5 лет и более	20654
Первый заместитель руководителя (первый заместитель директора, заведующего), имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	15988
- от 5 лет и более	18989
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего), имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	14323
- от 5 лет и более	17323
Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения, кроме филиала, имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	10992
- от 5 лет и более	13993

3.3. Схема расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования K_o (0,1);
- коэффициент стажа работы $K_{ст}$ (0,1 - 0,3);
- коэффициент квалификационной категории $K_{кв}$ (0,2 - 0,8);
- коэффициент напряженности K_n (0,02 - 0,5);
- коэффициент специфики работы учреждения K_c (0,1 - 0,5).

Коэффициент уровня образования (K_o):

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы ($K_{ст}$):

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
от 0 до 10 лет	0,1
от 10 до 15 лет	0,2
от 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории ($K_{кв}$):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
высшая	0,8

* Для выпускников государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

Коэффициент напряженности (K_n):

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, воспитатель), учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
Методист, тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель	0,1
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), тьютор	0,05

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения (K_c):

Включает в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

K_c определяется в соответствии с прилагаемым «Перечнем условий для повышения должностных окладов» и устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы и квалификационной категории.

Перечень условий для повышения должностных окладов

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1. Повышение должностных окладов	
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,15 – 0,2
За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20 %, Кс = 0,2
Педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области	25 %, Кс = 0,25
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	20 %, Кс = 0,2
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30 %, Кс = 0,3
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12

* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников с учётом коэффициентов $(7792 \cdot (1 + K_o + K_{ст} + K_{кв} + K_n) + E_{дк}^*)$

	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях:			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
3.	Педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих				

	дополнительные общеобразовательные программы, иных образовательных учреждений)				
3.1.	Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, воспитатель), учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	11298	12078	12857
	- I квалификационную категорию		14415	15194	15974
	- высшую квалификационную категорию		17532	18311	19090
		среднее профессиональное	10519	11298	12078
	- I квалификационную категорию		13636	14415	15194
	- высшую квалификационную категорию		16753	17532	18311
3.2.	Методист, тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	10130	10909	11688
	- I квалификационную категорию		13246	14026	14805
	- высшую квалификационную категорию		16363	17142	17922
		среднее профессиональное	9350	10130	10909
	- I квалификационную категорию		12467	13246	14026
	- высшую квалификационную категорию		15584	16363	17142
3.3.	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), тьютор, имеющий:	высшее профессиональное	9740	10519	11298
	- I квалификационную категорию		12857	13636	14415
	- высшую квалификационную категорию		15974	16753	17532
		среднее профессиональное	8961	9740	10519
	- I квалификационную категорию		12078	12857	13636
	- высшую квалификационную категорию		15194	15974	16753

* Едк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года. Для педагогических работников дополнительного образования детей ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями предусмотрена в базовом окладе.

3.4. Схема расчёта должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71

Должностные оклады с учётом коэффициентов ($5001 * (Кугр + Ккву)$):

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб
1	- дворник, - уборщик служебных помещений	5551

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учётом коэффициентов в месяц, в руб
2	- гардеробщик, - кладовщик, - сторож (вахтёр), - рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	6751 - 7552

**Должности работников культуры, искусства
и кинематографии второго уровня**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб
1	- заведующий костюмерной, - организатор экскурсий, - аккомпаниатор, - культорганизатор	6351 – 7552

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб
1	- секретарь-машинистка	5951 - 7151

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб
1	- художник	6751 - 7952

Перечень должностей работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и малых городах Ярославской области, имеющих право на повышение базового оклада на 25 процентов:

- Заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заместитель руководителя по обеспечению безопасности, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, заместитель руководителя по научной работе и другие)
- Руководитель структурного подразделения, деятельность которого не связана с образовательным процессом (начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров, заведующий библиотекой и другие)
- Специалисты всех категорий: психолог, логопед, художник, аккомпаниатор, культорганизатор, экскурсовод и другие.

3.5. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений (МРОТ)

Месячная заработная плата работников образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество

рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

3. Ставки почасовой оплаты труда в образовательных учреждениях устанавливаются в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детский музыкальный сад»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский музыкальный сад» (далее – Учреждение) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и муниципальными актами, направленными на реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения, обеспечивающую реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа) и муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, обеспечивающую реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа) и муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).

1.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, обеспечивающую реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа) и муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).

1.5. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, обеспечивающую реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа) и муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).

1.6. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, обеспечивающую реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа) и муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).

1.7. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, обеспечивающую реализацию муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа) и муниципальной программы «Развитие культуры и искусства, доступности культуры и искусства для населения муниципального образования «Городской округ Щербинка» на 2019-2024 гг. (далее – Программа).