

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБУ ДО ДДТ
Жигалова Т.А.

«28» октября 2025г.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом МБУ ДО ДДТ
Протокол № 2 от «28» октября 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДДТ
Жукова Н.Н.
Приказ № 180-о/п от «28» октября 2025г.



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 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», на основании Положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального округа, утвержденного постановлением Администрации муниципального района от 01.10.2025 № 787.

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

СОР 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 СОР 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 образовательным Учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР 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.

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 округа, 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 образования).

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения.

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

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, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера составляют уровень оплаты работника.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) 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 иными предусматриваемыми 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 (Приложение № 1), особые условия работы, выплаты за дополнительную работу (Приложение № 2), а также прочие выплаты стимулирующего характера (см. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДДТ).

Приложение № 1

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	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (медали, почётные звания, нагрудные знаки) 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 ученую степень производится в размере одной ставки	3000 руб. 7000 руб.

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников нескольких ведомственных наград, предусмотренных пунктом 1, надбавка к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

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 каждым пунктом.

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

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.	за осуществление руководства отделами, службами и другими структурными подразделениями	до 25 %
2.	за осуществление руководства комиссиями и методическими объединениями	до 20 %
3.	за заведование оборудованными учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями	до 15 %
4.	за руководство проектами, комплексными, интегрированными программами	до 20 %
5.	за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору по соглашению сторон
6.	педагогическим работникам, выполняющим обязанности наставника	размеры выплат определяются образовательным учреждением
7.	педагогические работники, которым установлены квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник» при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью	20%

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.

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 образовательного учреждения, его руководителей и работников Учреждения. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут быть постоянными или разовыми. Максимальный размер стимулирующих выплат в течение финансового года в пределах фонда оплаты труда не ограничен.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными

образовательным учреждением, на основании приказа директора.

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.

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

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

Кроме вышеперечисленных выплат Учреждение 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.

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.

В случае закрепления в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, условия о снижении размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания, снижение премии осуществляется в отношении только тех входящих в состав его заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов.

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, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

2.2. Объем средств на оплату труда педагогических работников образовательной организации определяется в целях выполнения показателей, установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы".

2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и средней заработной платы остальных работников образовательной организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней

заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций и среднемесячной заработной платы остальных работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

2.4. Педагогическим работникам образовательных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с образовательным учреждением после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области, на основании заявления производится выплата единовременного пособия. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы в размере 3-х должностных окладов, установленных педагогическим работникам за норму часов педагогической работы 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 образовательных учреждений за счет средств областного бюджета, предусмотренных образовательным учреждениям в виде целевой субсидии на иные цели.

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 «педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы)» составляет 9077 рублей.

Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательных учреждений составляет 5540 рублей.

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 Кгр (далее – группа) (1,88 – 3,33);
- коэффициент занимаемой должности Кд (0,6 – 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы Кст (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения Кс (0,1 – 0,5).

Коэффициент группы (Кгр):

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
Директор	1,0
Заместитель директора	0,8
Руководитель структурного подразделения	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	
Работники образовательных учреждений Ярославской области, расположенных в сельской местности и малых городах Ярославской области, занимающие должности в соответствии с перечнем: ~ Руководитель ~ Заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заместитель руководителя по организационно-педагогической работе, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе)	25%, Кс = 0,25
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 %, Кс = 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 Учреждения с учётом коэффициентов
 $(5540 \times (К_{гр} \times К_{д} + К_{ст}))$

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
Директор, имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	19555
- от 5 лет и более	22878
Заместитель директора, имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	15866
- от 5 лет и более	19189

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

~ Коэффициенты:

- ~ коэффициент уровня образования К_о (0,1);
- ~ коэффициент стажа работы К_{ст} (0,1 - 0,3);
- ~ коэффициент квалификационной категории К_{кв} (0,2 - 0,8);
- ~ коэффициент напряженности К_н (0,02 - 0,5);
- ~ коэффициент специфики работы учреждения К_с (0,1 - 0,5).

Коэффициент уровня образования (К_о):

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

Коэффициент стажа работы (К_{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 (Ккв):

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

* При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:

- ~ выпускникам государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;
- ~ лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- ~ лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Коэффициент напряженности (Кн):

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1.	Старший методист (педагог дополнительного образования)	0,25
2.	Методист	0,1
3.	Педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер (музыкальный руководитель)	0,05

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 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	
Педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области	25 %, Кс = 0,25
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, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:

- по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

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 ($9077 \times (1 + K_o + K_{ст} + K_{кв} + K_n) + E_{дк}^*$)**

№ п/п	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 (педагог дополнительного образования), имеющий:	высшее профессиональное	13162	14069	14977
	- I квалификационную категорию		16792	17700	18608
	- высшую квалификационную категорию		20423	21331	22239
		среднее профессиональное	12254	13162	14069
	- I квалификационную категорию		15885	16792	17700

	категорию				
	- высшую квалификационную категорию		19516	20423	21331
3.2.	Методист, имеющий:	высшее профессиональное	11800	12708	13616
	- I квалификационную категорию		15431	16339	17246
	- высшую квалификационную категорию		19062	19969	20877
		среднее профессиональное	10892	11800	12708
	- I квалификационную категорию		14523	15431	16339
	- высшую квалификационную категорию		18154	19062	19969
3.3.	Педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер (музыкальный руководитель), имеющий:	высшее профессиональное	11346	12254	13162
	- I квалификационную категорию		14977	15885	16792
	- высшую квалификационную категорию		18608	19516	20423
		среднее профессиональное	10439	11346	12254
	- I квалификационную категорию		14069	14977	15885
	- высшую квалификационную категорию		17700	18608	19516

* 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 (Ку_{гр}):

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

Коэффициент квалификационного уровня (Кк_{ву}):

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
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 – 0,63
Второй	0,43 - 0,67

Должностные оклады с учётом коэффициентов ($5540 * (K_{угр} + K_{кву})$):

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб.
1	уборщик служебных помещений	6149

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учётом коэффициентов в месяц, в руб.
2	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий	6592 - 7921

Должности работников культуры, искусства и кинематографии второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб.
2	заведующий костюмерной	7035 – 8365

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в руб.
1	секретарь	6592 - 7921

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

- ☐ Руководитель
- ☐ Заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заместитель руководителя по организационно-педагогической работе, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе).

3.5. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений

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 (МРОТ), установленного федеральным законом, с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 № 40-П "По делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н. Харюшевой".

3.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.6.1 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.

3.6.2 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.

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

4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ТАРИФИКАЦИИ

4.1. Тарификация - комплекс мероприятий, направленных на установление заработной платы педагогических работников образовательного учреждения в зависимости от уровня их образования, стажа работы, уровня квалификации, занимаемой должности и объема выполняемой работы.

На основании этих данных ежегодно (в начале нового учебного года) обновляется тарификационный список (тарификация) работников образовательного учреждения.

4.2. Порядок проведения тарификации:

4.2.1 Тарификация педагогических работников проводится ежегодно по состоянию на 01 сентября текущего учебного года до 15 сентября, корректируется по необходимости в течение учебного года.

4.2.2 Тарификация педагогических работников осуществляется в соответствии с учебными планами и дополнительными общеобразовательными программами, обеспеченностью кадрами, определением объема учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения и другими условиями.

4.2.3 Распределением учебной нагрузки занимается директор учреждения, на основании комплектования педагогических кадров на новый учебный год.

4.2.4 Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, установленная на начало учебного года, сохраняется до конца учебного года. Уменьшение или увеличение нагрузки производится только с письменного согласия педагогических работников.

4.2.5 При проведении тарификации на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого педагогического работника устанавливается приказом директора учреждения.

4.2.6 Объем учебной нагрузки является существенным условием трудового договора. Трудовой договор не может изменяться администрацией учреждения в

одностороннем порядке без согласия работника и производится путем заключения дополнительного соглашения с работником.

- 4.2.7 Тарификация педагогических и прочих сотрудников проводится на основании штатного расписания учреждения в рамках выделенного фонда оплаты труда учреждения на финансовый год с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.2.8 При установлении учебной нагрузки обязательно учитывается образование, уровень квалификации, стаж работы педагогических работников, а также итоги комплектования групп обучающихся, поступающих в учреждение.
- 4.2.9 Установление учебной нагрузки ниже минимальной допускается только при условии письменного согласия работника.
- 4.2.10 Вопросы распределения учебной нагрузки на новый учебный год рассматриваются на заседании установочного педагогического совета учреждения.

4.3. Начисление и выплата заработной платы.

- 4.3.1 Основанием для начисления заработной платы работнику являются: штатное расписание Учреждения, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем образовательной организации.
- 4.3.2 Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 4.3.3 Исполнением обязательств об оплате труда образовательной организацией является представление надлежащих документов в банковскую организацию.
- 4.3.4 Бухгалтерия формирует расчетный листок каждого Работника, направляет его для выдачи сотруднику лично.
- 4.3.5 Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц: 29-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 14-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.
- 4.3.6 Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.
- 4.3.7 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.
- 4.3.8 Информация обо всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.
- 4.3.9 Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.3.10 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.4. Ответственность работодателя

- 4.4.1 За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.