П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 28 августа 2025 г. № 695-п

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»

Руководствуясь пунктом 3 постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», от 18 апреля 2016 г. № 379-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное».

2. Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области в срок до 01 сентября 2025 года привести условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области:

- от 27 сентября 2018 года № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 28 ноября 2019 года № 1026-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 26 декабря 2019 года № 1181-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 26 февраля 2020 года № 188-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 08 июня 2020 года № 450-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 29 октября 2020 года № 848-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 02 февраля 2022 года № 73-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 30 января 2023 года № 69-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного

образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 17 июля 2023 года № 618-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 20 декабря 2023 года № 1142-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа г. Урюпинск от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 14 февраля 2024 года № 90-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- от 20 января 2025 года № 17-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 741-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа по социальным вопросам – начальника отдела образования администрации городского округа г. Урюпинск Зубцову Светлану Владимировну.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Урюпинская правда» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (http://urupinka.ru) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 года.

Глава городского округа
город Урюпинск
Волгоградской области Ю.Н. Хорошеньков

Разослано: отделам: по финансам, образования, экономики, МКУ «МЦБ», МАДОУ «ДЮСШ №1», МАДОУ «ЦДТ», МАДОУ «ДШИ», КонсультантПлюс, газете «Урюпинская правда».

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области

от 28 августа 2025 г. № 695-п

Типовое положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области", от 18 апреля 2016 г. № 379-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области".

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее - учреждения дополнительного образования), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения дополнительного образования, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений дополнительного образования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

1.4. Заработная плата работников учреждений дополнительного образования включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (далее по тексту – ставка), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.6. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования осуществляется за счет средств бюджета городского округа г. Урюпинск в пределах объема средств, предоставляемых учреждениям дополнительного образования на реализацию программ дополнительного образования детей на текущий финансовый год, доведенного учредителем, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

1.7. Оплата труда работников учреждений дополнительного образования, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. На основе настоящего Положения руководитель учреждения дополнительного образования разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива, согласно специфике образовательного учреждения.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений дополнительного образования осуществляется в соответствии с правовым актом администрации городского округа г. Урюпинск.

При индексации (увеличении) базовых окладов, ставок их размер

подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Руководитель учреждения дополнительного образования формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования.

1.11. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений дополнительного образования

2.1. Размеры базовых окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений дополнительного образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения дополнительного образования применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.3. Конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений дополнительного образования устанавливаются руководителем с учетом:

размеров должностных окладов (ставок), установленных в настоящем Положении;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного постановлением администрации городского округа г. Урюпинск от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области" (далее именуется – постановление № 311-п), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный постановлением № 311-п, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.6. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

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

2.6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.6.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (далее - учебный год), устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.6.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.6.7. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

2.6.8. В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

2.6.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов учебного плана в соответствии с реализуемой образовательной программой.

2.6.10. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемой преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

2.6.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6.12. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

2.6.13. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.6.14. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении:

руководителем образовательного учреждения, - определяется учредителем;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательного учреждения.

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

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

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

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

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

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

2.6.17. При невыполнении по не зависящим от педагогического ра-

ботника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.7. С письменного согласия педагогического работника каждый из педагогических работников может работать на неполное рабочее время с соответствующей оплатой за фактическое количество часов педагогической работы. Однако период работы при отсутствии у каждого работника полного рабочего времени может быть исключен при исчислении досрочно назначаемой страховой пенсии.

2.8. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки.

2.9. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников, и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.10. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.11. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Особенности условий оплаты труда работников учреждений дополнительного образования физкультурно - спортивной направленности

3.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

3.2. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

3.3. Нормативы по наполняемости учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки определены в следующей таблице:

№ п/п	Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав групп (человек) <2>	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов в неделю)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	10	15 - 20	30	до 6 включительно <1>
2.	Начальной подготовки	до 1 года	устанавливается учреждением	14 - 16	25	6
		свыше 1 года	устанавливается учреждением	12 - 14	20	8
3.	Учебно-тренировочный этап <3>	начальная специализация	устанавливается учреждением	10 - 12	14	12
		углубленная специализация	устанавливается учреждением	8 - 10	12	18

Примечания:

<1> - В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

<2> - При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

<3> - В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

3.4. Для определения размеров заработной платы тренеров-преподавателей руководители спортивных школ ежегодно на начало учебного года утверждают тарификационные списки. Изменения размеров ставок заработной платы в течение года оформляются приказом по спортивной школе и вносятся в тарификационный список.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией учреждения, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются по следующей шкале:

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

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

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

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

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливаются в размере 24 процентов от должностных окладов, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по согла-

шению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4.4.6. Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуются - выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за

выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

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

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

В случае если нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере установлены лучшие размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, чем размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, предусмотренные абзацами первым - третьим пункта 4.4.6, то размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству определяются в соответствии с такими нормативными правовыми актами, соглашениями.

4.4.7. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

4.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера, из числа предусмотренных настоящим разделом Положения, порядок их применения устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

Примерный перечень видов выплат компенсационного характера работникам образовательных учреждений указан в приложении 2 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия стимулирования работников

5.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты;

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;

5) надбавка педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов.

5.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

5.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

5.4.1. Надбавка за интенсивность производится работникам образовательного учреждения:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления воспитательно-образовательным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

5.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

5.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ра-

ботнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Критериями оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ могут служить такие показатели, как:

стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе);

динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе);

выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе);

результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) и другие.

5.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию или категорию педагог-наставник, педагог-методист) устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Размер надбавки составляет:

- за первую квалификационную категорию – 15 процентов от должностного оклада (ставки);

- за высшую квалификационную категорию – 30 процентов от должностного оклада (ставки);

- за квалификационную категорию «педагог-наставник» - 30 процентов от должностного оклада (ставки);

- за квалификационную категорию «педагог-методист» - 30 процентов от должностного оклада (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (ведущий, первой, второй категории) в следующих размерах:

при наличии категории «ведущий» - 10 процентов от должностного оклада (ставки);

при наличии первой категории – 7 процентов от должностного оклада (ставки);

при наличии второй категории – 5 процентов от должностного оклада (ставки).

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по ре-

зультатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

5.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ведомственных наград:

- Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации- не более 10 процентов;

- ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - не более 20 процентов должностного оклада по основной работе.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома и составляет 30 процентов.

Надбавка работникам, имеющим Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком, или по предоставлению документов, подтверждающих право на данную выплату. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.4, 5.5 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

5.7. Выплаты за общий трудовой стаж, выслугу лет.

5.7.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

от 2 до 5 лет – 3 процента;

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 20 лет – 8 процентов;

свыше 20 лет – 10 процентов.

5.7.2. Надбавка к базовому окладу, ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выпол-

няемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

5.7.3. Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.8. Премиальные выплаты включают в себя:

5.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премиальные выплаты по итогам работы учитывают:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период вследствие принятия на работу или увольнения в течение календарного года, временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы выплата премии по итогам работы производится пропорционально отработанному времени

5.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждений за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

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

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

5.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

5.8.5. Премирование работников учреждения дополнительного образования осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

5.9. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам учреждений дополнительного образования, отнесенным к категории молодых специалистов, не должна превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми специалистами понимаются педагогические работники учреждений в возрасте до 35 лет включительно.

Надбавка молодым педагогам выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.10. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

5.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения дополнительного образования устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном

соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.3. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности до 4.

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения дополнительного образования устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений дополнительного образования определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения дополнительного образования устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения дополнительного образования являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения дополнительного образования устанавливаются руководителем учреждения дополнительного образования.

6.6. С учетом условий труда руководителю учреждения дополнительного образования, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением];

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;

отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской задолженности;

обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

6.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 8 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет – 10 процентов.

6.9. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок

до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

6.10. Руководителю учреждения, его заместителям в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов).

6.10.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с заместителем главы городского округа город Урюпинск, координирующим деятельность учредителя и заместителем главы городского округа город Урюпинск по экономике и финансам.

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

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

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

6.11. При принятии решения о премировании руководителя учреждения, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

6.12. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части

второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (126 статья Трудового кодекса Российской Федерации);

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

7.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

7.3. Работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждений.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к типовому положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
дополнительного образования
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГАГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (должностного оклада), (ставки), рублей
1	2	3	4
	1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части	13330,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	15831,00
1.2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	15910,00

		тренер-преподаватель; концертмейстер; инструктор-методист	
1.2.3.	3 квалификационный уровень	методист	15 987,00
1.2.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель	16065,00
	2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	12 767,00
2.2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	дирижер; хормейстер	14 058,00
	3. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14 марта 2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии"		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей (4 - 8 разряды ЕТКС); настройщик щипковых инструментов (3 - 6 разряды ЕТКС); настройщик язычковых инструментов (4 - 6 разряды ЕТКС)	9 613,00
	4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")		

4.1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	11 911,00
4.2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	13 866,00
4.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	14 935,00
4.3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
4.3.1.	1 квалификационный уровень	инженер (без категории)	15 961,00
4.3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: инженер II категории	16 709,00
4.3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: инженер I категории	16 699,00
	5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")		
5.1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплекс-	11 031,00

		ному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2, 3 разряды); уборщик служебных помещений; кладовщик; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений (3-й разряд); дворник; сторож (вахтер); гардеробщик, оператор котельной (1 - 3 разряды)	
5.2.	ПКГ "Отраслевые профессии рабочих второго уровня"		
5.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4 - 5 разряды); ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений (4-й разряд)	13 866,00

Приложение 2
к типовому положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных учреждений
дополнительного образования
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ОБРАЗОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ»

№ п/п	Компенсационные выплаты	Рекомендуемые размеры компенсационных выплат к базовым окладам (должностным окладам), ставкам
1.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)	от 4% до 24%
2.	За особые условия труда педагогическим работникам и другим работникам, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с недостатками в физическом развитии, за осуществление деятельности в рамках учебных программ	до 20%
3.	За совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ)	до 100%
4.	За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (ст. 151 ТК РФ)	
5.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	
6.	За осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника	до 20%
7.	За работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)	в размере 35% оклада (ставки) за каждый час работы в

		ночное время
8.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	пункт 4.4.4 типового положения
9.	За сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)	пункт 4.4.3
10.	За руководство методическим объединением, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	не более 10 % (от должностного оклада)
11.	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	не более 15 % (от должностного оклада)
12.	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию	не более 15 % (от должностного оклада)
13	За реализацию образовательных пред-профессиональных программ дополнительного образования	не более 20% (от должностного оклада)
14	За работу с детьми младшего возраста	не более 20% (от должностного оклада)