

СОГЛАСОВАНО  
Начальник управления образования  
Администрации городского округа  
Спасск-Дальний  
Е.Г. Бондаренко  
30 декабря 2020 года

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора МБУДО  
«Созвездие»  
от 27.04.2015 г. № 58  
(в редакции от 30.12.2020 г.  
№110)

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний (далее соответственно – Положение, организация, городской округ), устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда и включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников организации (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.5. Заработная плата педагогических работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. В целях обеспечения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Система оплаты труда работников организации включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и (или) профессиональных стандартов;
- настоящего Положения;
- Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций по установлению должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Установить, что среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих городского округа Спасск-Дальний (далее муниципальные служащие) и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

2.1.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.1.5. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, осуществляется структурным подразделением при утверждении (изменении) плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения, при утверждении (изменении) сметы казенного учреждения.

## **2.2. Размеры окладов работников организации**

2.2.1. Организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы.

Размеры окладов работников организации устанавливаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральными органами государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям к настоящему Положению. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем

учреждения по согласованию со структурным подразделением, курирующим заместителем главы городского округа.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия установления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 149 ТК РФ).

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

3.3. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 151 ТК РФ, совмещение профессий (должностей) – статьёй 151 ТК РФ,

сверхурочной работе – статьёй 152 ТК РФ, работе в выходные и праздничные дни – статьёй 153 ТК РФ.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам организаций осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате – 20%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.7. Согласно положений статьи 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

В силу положений ст. 157 ТК РФ время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.8. За работу с воспитанниками или учащимися с ограниченными возможностями здоровья могут устанавливаться компенсационные выплаты в размере 20% от фактической нагрузки.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических и иных работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учётом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счёт бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации (для муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казённых организаций).

Размеры и условия выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учётом мотивированного мнения представительного органа работников организации (Совета трудового коллектива).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации педагогических и иных работников (конкретные измеримые параметры) (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим и иным работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учётом повышающих

коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Гарантированные стимулирующие выплаты:

4.2.1.1. За квалификационную категорию:

- за высшую квалификационную категорию - 15% ставки заработной платы (оклада) с учётом фактической нагрузки;

- за первую за квалификационную категорию - 10% ставки заработной платы (оклада) с учётом фактической нагрузки;

4.2.1.2. Доплата за выслугу лет за стаж работы в образовательных организациях, рассчитываемая следующим образом:

- от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Доплата за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных организациях, независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности.

4.2.1.3. Доплата за специфику работы за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%.

4.2.2. Прочие стимулирующие выплаты:

- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за наличие государственных наград, почётных званий, иных званий работников сферы образования, а, в учреждениях дополнительного образования – почётных званий сферы культуры и спорта)

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работников, по решению руководителя организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной

приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

## **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

5.1. Оплата труда руководителя организации осуществляется в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений городского округа Спасск-Дальний.

5.2. Заработная плата заместителей руководителей организаций состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.4. Заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в разделе III настоящего Положения.

5.5. Заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе IV настоящего Положения.

## **VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с финансовым управлением и курирующим заместителем главы Администрации городского округа Спасск-Дальний и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, бюджета городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда необходимо учесть расходы на замену уходящих в отпуск работников согласно приложения № 1 к настоящему Положению.

Формирование фонда оплаты труда работников организации определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: не менее 70



процентов на оклады и компенсационные выплаты и 30 процентов на стимулирующие выплаты.

## VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

педагогам дополнительного образования для которых организация не является местом основной работы, заработная плата определяется исходя из фактического количества занятий с учащимися и часовой ставки, исчисленной путём деления тарифной ставки на месячную норму часов.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

6.2. Руководитель организации в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися

высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается приказом организации. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

## **VIII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации оказывается материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

8.2. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников организации.

### **Приложение № 1**

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Созвездие»  
городского округа Спасск-Дальний

Перечень должностей, по которым предусматриваются расходы на замену  
уходящих в отпуск в организациях дополнительного образования

№ п/п	Наименование должностей
1	Уборщик служебных помещений
2	Сторож

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Созвездие»

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	9 282
	секретарь	
	секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9 405
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9 376
3 квалификационный уровень		

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Созвездие»

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2-ой квалификационный уровень:	педагог дополнительного образования	12 270

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Созвездие»

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
--	--	--------------------------

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
I 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, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
	рабочий по благоустройству населенных пунктов	9 112
	сторож (вахтер)	
	уборщик служебных помещений	
	дворник (уборщик территорий)	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
I 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»	
	слесарь-механик электромеханических приборов и систем	9 462
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		