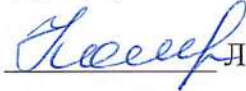


Мотивированное мнение трудового коллектива в письменной форме (Протокол общего собрания трудового коллектива МБОУ ДО ДДиЮ г.Охи № 2 от «09» июня 2025г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДДиЮ г. Охи
 Л.М. Комогорцева

Приказ № 10-ОД от «09» июня 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА г. Охи**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детства и юношества г.Охи (далее Учреждение) устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, подведомственного Департаменту социального развития администрации Охинского муниципального округа Сахалинской области Российской Федерации, и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Главным распорядителем и получателем средств бюджета Охинского муниципального округа является Департамент социального развития Охинского муниципального округа Сахалинской области Российской Федерации, осуществляющий функции и полномочия Учредителя в отношении муниципальных образовательных учреждений (далее – Департамент социального развития, Учредитель).

1.4. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общетраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ, профессий рабочих, профессий служащих, профессиональными стандартами.

1.8. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе устанавливаемые им оклады (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.11. Итатное расписание формируется в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности специалистов, служащих, профессий рабочих Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителя Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения, за исключением руководителей Учреждения, их заместителей, рабочих, устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению:

— приложение № 1 «Оклады рабочих мунципального Учреждения бюджетной сферы Охинского муниципального округа;

— приложение № 2 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образованная»;

— приложение № 3 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;

— приложение № 4 «Должностные оклады руководителей и заместителей руководителей (директора) Учреждения дополнительного образования».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых постановлением администрации Охинского муниципального округа Сахалинской области Российской Федерации, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму (норму часов педагогической работы в неделю) в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Руководителям, педагогическим работникам и специалистам Учреждения, работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25%.

При определении должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышения за работу на селе их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы (ПКГ);
- коэффициент особенностей работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным Приложением N 5 к настоящему Положению.

В Учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.8. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы работника за квалификационную категорию работникам образования в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,10
Высшее образование	0,20

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.10. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
Учреждение дополнительного образования	0,35

2.11. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	0,65
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	0,65
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	0,55
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	0,55

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (Приложение № 6 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной группы устанавливается в размере 0,65.

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- заведованием учебными кабинетами;
- руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с приложением N 7 "Размеры выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса".

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой дополнительной общеразвивающей программы, наполняемости групп и других аналогичных показателей.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема,

установленного им при тарификации;

- часов педагогической работы специалистов Учреждения (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, 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 тарификацию.

3.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально

отработанному времени, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенную оплату рекомендуется устанавливать в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы, рассчитанных за час работы.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам на основании приказа руководителя Учреждения.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- выпускникам образовательных учреждений;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за непрерывный стаж работы;

5.1.4. премиальные выплаты:

- премия по итогам работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная выплата за высокие результаты работы.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50% оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 2 к настоящему Положению), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 процентов.

5.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

5.3.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3.3 настоящего Положения.

5.3.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.3.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

5.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению N 2 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.5. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей (приложение N 3 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного

персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за непрерывной стаж работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его 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 данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

5.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее

отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Департамента социального развития, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей, состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с приложением № 4 "Должностные оклады руководителей и заместителей руководителя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детства и юношества г.Охи".

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 15% ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением N 5 к настоящему Положению.

6.4.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
учреждение дополнительного образования	от 101 до 300	0,05
	от 301 до 500	0,10
	от 501 до 700	0,15
	от 701 до 900	0,20
	свыше 900	0,25

Количество потребителей муниципальной услуги, контингент обучающихся Учреждения определяется в учреждении дополнительного образования по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких объединениях, учитываются 1 раз.

6.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- единовременная выплата за высокие результаты работы.

6.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются Департаментом социального развития, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений, по согласованию с должностным лицом администрации Охинского муниципального округа Сахалинской области Российской Федерации, осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы Департаментом социального развития, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме представления о премировании руководителя муниципального учреждения дополнительного образования за выполнение особо важных и сложных работ.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Учредителя;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

6.6.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по итогам независимой оценки качества.

6.7. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения, осуществляемые в порядке на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

6.8. Премии по итогам работы, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

6.9. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается постановлением администрации Охинского муниципального округа. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Департаментом социального развития, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих МБОУ ДО ДДиЮ г. Охи из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

7.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктом 5.1.4. настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждений – 70% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;
- для педагогических работников Учреждения – не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для рабочих Учреждений – не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.5. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

7.6. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.

Приложение N 1
 К Положению о системе оплаты
 труда работников МБОУ ДО ДДиЮ
 г. Охи
 утвержденному приказом
 от «09» июня 2025г. № 09-ОД

ОКЛАДЫ
рабочих муниципального Учреждения бюджетной сферы
Охинского муниципального округа Сахалинской области

Квалификацион ные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, в рублях
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификацион ный 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; гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений;	
	1 -го квалификационного разряда	10760
	2-го квалификационного разряда	11074
	3-го квалификационного разряда	11387
2 квалификацион ный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Оклад устанавливается на один квалифи-кационный разряд выше
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контроле технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно -вычислительных и вычислительных машин	
	4-го квалификационного разряда	11701
	5-го квалификационного разряда	12076
2 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 квалификационны й уровень
	6-го квалификационного разряда	12451
	7-го квалификационного разряда	13092
3 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14034
4 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	14187

Приложение N 2
 К Положению о системе оплаты
 труда работников МБОУ ДО ДДиЮ
 г. Охи
 утвержденному приказом
 от «06» июня 2025г №30-ОД

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификаци онные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификаци онный уровень	Педагог дополнительного образования высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	16086
	Педагог-организатор высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	16086
3 квалификаци онный уровень	Методист высшее образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	17212
	Педагог-психолог высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы	17212

Приложение N 3
 К Положению о системе оплаты
 труда работников МБОУ ДО ДДиЮ
 г. Охи
 утвержденному приказом
 от «09» июня 2025г N 130-ОД

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Квалификационн ые уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационн ый уровень	Секретарь руководителя высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по специальности не менее 2 лет	12602
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационн ый уровень	Бухгалтер среднее профессиональное (экономическое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	14744
	Юрисконсульт высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	14744
2 квалификационн ый уровень	Бухгалтер II категории высшее (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	15549
	Юрисконсульт II категории высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	15549
3 квалификационн ый уровень	Бухгалтер I категории высшее (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	16351
	Юрисконсульт I категории высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	16351

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ (ДИРЕКТОРА)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Руководитель (директор) учреждения высшее образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	44941
Заместитель руководителя (директора) учреждения высшее образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	38201

Приложение N 5
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ ДО ДДиЮ
г. Охи
утвержденному приказом
от «09» июня 2025г. N 30-ОД

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЕГО УСТАНОВЛЕНИЯ**

N пп.	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (работникам, непосредственно занятым в таких отделениях, классах, группах)	0,20
2.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в классах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого учащегося с ограниченными возможностями)	0,02

Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий
коэффициент специфики работы в Учреждении

педагог дополнительного образования;
педагог – психолог;
педагог – организатор.

Приложение N 6
К Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ ДО ДДиЮ
г. Охи
утвержденному приказом
от «09» июня 2025г N/Ю-ОД

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	14744
Специалист по охране труда II категории высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	15549
Специалист по охране труда I категории высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	16351

Приложение N 7
К Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ ДО ДДиЮ
г. Охи
утвержденному приказом
от «24» июня 2025г N 30 ОД

Размеры выплат
по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса

№ п/п	Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты	Размер выплат в процентах
1.	Педагогическим работникам образовательных Учреждения за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
2.	Педагогическим работникам образовательных Учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	до 15
3.	Педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 40
4.	Педагогическим работникам за сопровождение обучающихся при перевозке автобусом	до 15
5.	Педагогическим работникам образовательных Учреждения за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35
6.	Педагогическим работникам образовательных Учреждения за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 40

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.4 Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детства и юношества г.Охи (далее - Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его 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 надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню 1;

- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

ПЕРЕЧЕНЬ 1
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование Учреждения и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, педагоги-библиотекари, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры - преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных Учреждения, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно- производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты
V. Общежития Учреждения, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
VI. Исправительные колонии,	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на

воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно- исправительные учреждения	должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре
--	--

Перечень 2

периодов работы в отдельных учреждениях (организациях), которые засчитываются в педагогический стаж работников образования

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам Учреждения среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ

1 . Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение предусматривает возможность использования экономии фонда оплаты труда Учреждения и устанавливает систему социальных выплат работникам МБОУ ДО ДДиЮ г.Охи.
- 1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Сахалинской области от 07.02.2013 №48 «О Совершенствовании системы оплаты труда работников государственных Учреждения Сахалинской области».
- 1.3. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детства и юношества г. Охи (далее Учреждение), регулирующим деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников.
- 1.4. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком.
- 1.5. Настоящее Положение принимается Решением общего собрания трудового коллектива работников МБОУ ДО ДДиЮ г.Охи и утверждается директором Учреждения с учетом мнения трудового коллектива.
- 1.6. В Положении, под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

2 Основания и размеры социальной помощи.

- 2.1. Настоящим положением предусматривается возможность оказание материальной помощи по следующим основаниям:
- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 15000 рублей;
 - в связи с рождением у работника ребенка (детей) - не более 15000 рублей на каждого рожденного ребенка;
 - в связи со смертью близких родственников работника (родитель (родители), супруг (супруга), ребенок (дети)) - не более 15000 рублей на одного близкого родственника;
 - в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - в размере фактических расходов, но не более 50000 рублей;
 - в связи с оказанием специализированной медицинской помощи работнику на основании медицинского заключения, выданного медицинской организацией, - в размере фактических расходов, но не более 50000 рублей.

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь в размере не более 25000 рублей выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника Учреждения и подтверждающих документов, а в случае смерти работника Учреждения - на основании письменного заявления супруга (супруги), одного из родителей, детей или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, и

при предъявлении оригинала свидетельства о смерти.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда в Учреждении может предусматриваться выплата единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат в связи с днем рождения (50, 55 лет и далее каждые последующие 5 лет со дня рождения) - не более 15000 рублей;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества (23 февраля), Международного женского дня (8 марта) - не более 7000 рублей;
- в связи с юбилейной датой со дня создания (образования) Учреждения (20, 25, 30 лет и каждые последующие 5 лет со дня создания (образования)) - не более 7000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые - не более 15000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременных премий производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

3. Порядок социальных выплаты

3.1. Решение об оказании социальных выплат в виде материальной помощи выплачиваются на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - начальник управления образования муниципального образования городской округ «Охинский».

3.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении или другие документы, подтверждающие необходимость оказания материальной помощи.

3.3. Заявление пишется на имя директора Учреждения с точным указанием причин для выдачи.

3.4. Данные выплаты не являются обязательными к выплате и зависят от финансового состояния Учреждения.

3.5. Выплаты могут осуществляться за счет экономии денежных средств из фонда оплаты труда Учреждения.

3.6. Выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3.7. Выплаты работникам устанавливаются руководителем по представлению заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заместителя директора по безопасности.

3.8. Выплаты осуществляются в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

3.9. Установление размера выплат производится единовременно

4. Заключительные Положения.

4.1. Социальные выплаты:

— производятся без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

— выплачиваются работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом из экономии фонда оплаты труда.

4.2. Ответственность за ведение учета выделения социальных выплат возлагается на директора Учреждения.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАДБАВКАХ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о надбавках за профессиональное мастерство разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях установления оснований порядка материального и морального стимулирования рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Учреждения и является локальным актом Учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает основания и порядок назначения надбавки за профессиональное мастерство в соответствии с критериями профессионального мастерства настоящего Положения.
- 1.3. Надбавка за профессиональное мастерство производится по результатам работы за календарный период (месяц, квартал, год) за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных для стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.
- 1.4. Надбавки за профессиональное мастерство работнику по профессии рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Учреждения при приеме на работу устанавливаются не в полном объеме.

II. Условия назначения, основания и порядок выплат

- 2.1. Определение размера надбавки за профессиональное мастерство осуществляется комиссией по оценке деятельности работников Учреждения.
- 2.2. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.
- 2.3. Основание для рассмотрения вопроса о назначении работникам надбавки за профессиональное мастерство является информация, предоставляемая заместителем директора по АХР о выполнении критерий мастерства, предусмотренных настоящим Положением.
- 2.4. Ответственность за достоверность представленных данных возлагается на заместителя директора по АХР.
- 2.5. Комиссия принимает решение о назначении надбавки открытым голосованием при условии не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.
- 2.6. Конкретный размер надбавки за профессиональное мастерство по итогам месяца устанавливается работникам приказом директора Учреждения на основании решения действующей комиссии.
- 2.7. Приказ направляется в централизованную бухгалтерию управления образования для начисления премиальных выплат.
- 2.8. Надбавки устанавливаются каждому работнику данной категории Учреждения в процентах к окладу, определенному трудовыми договорами.

III. Основания и порядок назначения

- 3.1. Введение надбавок за профессиональное мастерство создает новый стимул для повышения квалификации и уровня мастерства, к долговременному выполнению трудовых обязанностей в производственной деятельности и улучшению результатов труда.
- 3.2. Надбавка за профессиональное мастерство носит индивидуальный характер, связанный с квалификацией и личными деловыми качествами работника.

3.3. В случае невыполнения должностных обязанностей надбавка за профессиональное мастерство не выплачивается или ее размер может быть уменьшен.

3.4. Показатели для установления надбавок за высокое профессиональное мастерство должны учитывать:

- стабильное качественное выполнение работ в течение длительного периода времени;
- систематическое достижение показателей в труде в сравнении со средними показателями рабочих такой же профессии и др.

3.5. Работники, получающие надбавку за профессиональное мастерство, должны обладать высокими деловыми качествами, обеспечивать наивысшие показатели качества труда, владеть передовыми приемами и методами труда, стабильно и качественно выполнять работу на протяжении длительного периода, достигать более высоких показателей в труде по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии, выполнять работы на особо сложном оборудовании, участвовать в ремонте оборудования, его наладке, уметь делиться имеющимся опытом работы и трудовыми навыками с другими работниками, подтверждать высокую культуру труда и стремиться ее повышать и распространять.

3.6. Размер конкретной надбавки за профессиональное мастерство устанавливается дифференцированно и зависит от уровня выполнения показателей эффективности деятельности и качества профессиональной деятельности работника, подтвержденного комиссией за отчетный период (месяц)

IV. Размер доплат

4.1. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада:

Квалификационные разряды профессий рабочих	Размеры надбавки (от тарифной ставки/оклада)
Профессии рабочих 2 квалификационного разряда	25% Размер надбавки определяется исходя из квалификационного разряда.
Профессии рабочих 3 квалификационного разряда	35% Размер надбавки определяется исходя из квалификационного разряда.
Профессии рабочих 4 квалификационного разряда и выше	50% Размер надбавки определяется исходя из квалификационного разряда.

V. Условия снижения или отмены надбавки за профессиональное мастерство

5.1. Условиями для снижения или отмены надбавки за профессиональное мастерство для работников являются:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии;
- обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в

административных актах;

- наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде;
- травматизм обучающихся по вине работника;
- появление работника учреждения на работе в состоянии алкогольного (наркотического) опьянения или совершение прогула без уважительной причины.

5.2. Снижение размера надбавки за профессиональное мастерство или ее отмена в отношении работника учреждения производится по решению комиссии за месяц, в котором совершено соответствующее нарушение.

Предложение о снижении (отмене) надбавки за профессиональное мастерство в отношении работника учреждения представляется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник, в форме докладной записки с изложением информации о некачественном выполнении работником возложенных на него должностных обязанностей, выявленных нарушений.

Снижение размера надбавки за профессиональное мастерство или ее отмена в отношении работника учреждения осуществляются по приказу директора с обязательным указанием конкретных обстоятельств, которые повлияли на их отмену.

5.3. При увольнении работника, отработавшего не весь месяц, надбавки за профессиональное мастерство не выплачиваются.

VI. Заключительные положения

6.1. Все вопросы неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.