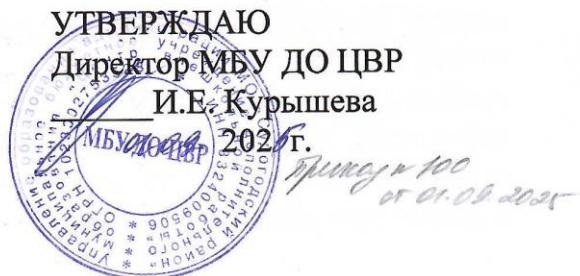


ПРИНЯТО
Собранием трудового коллектива
Протокол от 01.09.2025 № 2

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
Л.В. Мышова
01.09.2025 г.



**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной
работы»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", действующей редакцией «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных Учреждений отрасли образования муниципального образования «Судогодский район»» от 12.09 2008 г. №1553, Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы».

1.2. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - Положение) устанавливает единый порядок формирования системы оплаты труда учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников Учреждения (далее – работники учреждения) устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;

- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

ПРИНЯТО
Собранием трудового коллектива
Протокол от №

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ЦВР
И.Е. Курышева
01.09.2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
Л.В. Мышова
202 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной
работы»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", действующей редакцией «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных Учреждений отрасли образования муниципального образования «Судогодский район»» от 12.09 2008 г. №1553, Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы».

1.2. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - Положение) устанавливает единый порядок формирования системы оплаты труда учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников Учреждения (далее – работники учреждения) устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.4. Заработка плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются постановлением Правительства Владимирской области и действующей редакцией Положения о системе оплаты труда работников муниципальных Учреждений отрасли образования муниципального образования «Судогодский район»» от 12.09 2008 г. №1553.

1.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.7.Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения рассчитываются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов, ставок заработной платы согласно приложению № 1 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных Учреждений отрасли образования муниципального образования «Судогодский район»» от 12.09 2008 г. №1553.

1.8. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников Учреждения, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений данных отраслей.

1.9. Изменение размера должностного оклада, ставки заработной платы работников учреждения производится:

при изменении базовых должностных окладов – с момента принятия соответствующего решения органами государственной власти, органами местного самоуправления;

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника учреждения права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема денежных средств поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального образования «Судогодский район», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определены приложением №7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных Учреждений отрасли образования муниципального образования «Судогодский район» от 12.09 2008 г. №1553.

1.11. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения

2.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.2. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», вытекает из должностных обязанностей педагогического работника, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- дежурствами в учреждении, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки и проведении массовых мероприятий;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.3. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения размеров ставки заработной

платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Размер выплат компенсационного характера, условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятym на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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);

- выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

4.4.1. за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

4.4.2. за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

4.5. 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).

4.5.1. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада.

4.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5.6. К сверхурочной работе относится переработка рабочего времени в детском оздоровительном лагере, осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работы и оплачивается в соответствии с настоящим положением, локальными актами учреждения, трудовым договором.

4.6. Выплаты за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливаются в размере 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

5. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

5.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам следующими локальными нормативными актами:

- Положением о порядке установления стимулирующих и иных выплат работникам МБУ ДО ЦВР (за исключением работников структурного подразделения МБУ ДО ЦВР ЗОЛ «Факел»);
- Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения МБУ ДО ЦВР загородного оздоровительного лагеря «Факел».

6. Заключительные положения

4.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.2. В случае изменения норм трудового законодательства РФ настоящее Положение подлежит пересмотру. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.