

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО

«Бейский ЦДТ»

Л.Г. Агибалова **Л.Г. Агибалова**

Приказ № 33 от 17.10.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Бейский Центр детского творчества»**

**Принято общим собранием
работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ»
протокол № 2 от 16.10.2025г.**

с.Бея, 2025г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12 ноября 2008 года № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, а также Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011г. №288 (в ред. Постановлений Правительства Республики Хакасия от 24.10.2011 №684, от 13.03.2012 №153, от 26.06.2012 №414, от 02.11.2012 №734, от 21.11.2012 №785, от 07.12.2012 №851, от 08.04.2013 №177, от 16.10.2013 №541, от 23.05.2014 №234) «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2014 г. №490 «О внесении изменений в Методические рекомендации по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда, утверждённые постановлением Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011 г. №288», Постановления Администрации муниципального образования Бейский район от 27 мая 2011 г. №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 19 ноября 2014 г. №957 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Бейский район от 27.05.2011 года №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 26 января 2018 г. №52 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда». Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» (далее Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МОО, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МОО до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за 1 ставку (18 часов), не может быть ниже минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (18 часов), состоявшего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2. Порядок формирования и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в МБУ ДО «Бейский ЦДТ» включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в Учреждении локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования Бейский район.

Стимулирующие выплаты - это надбавки к зарплате, которые выплачивают сотрудникам за достижения в работе и хорошие показатели. Цель — мотивировать работников к повышению производительности и качества труда, а также удержать высококвалифицированных специалистов, поэтому начисляются сверх обязательной месячной зарплаты работника, как надбавка.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ»

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам МБУ ДО «Бейский ЦДТ». Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения.

ФОТст - фонд стимулирующих выплат работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ», который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С - рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется МБУ ДО «Бейский ЦДТ» самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда МБУ ДО «Бейский ЦДТ» направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБУ ДО «Бейский ЦДТ» утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю МБУ ДО «Бейский ЦДТ» стимулирующих выплат за счет

централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам МБУ ДО «Бейский ЦДТ»

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ»

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» утверждаются органами местного самоуправления муниципального образования на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размерах, рекомендуемых в приложениях 1, 4 к настоящему Положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель МБУ ДО «Бейский ЦДТ» в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложениях 1, 4 к настоящему Положению.

Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,5 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,4 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,3 - для педагогических работников, соответствующих занимаемой должности, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,2 - для молодых специалистов со средним профессиональным образованием и для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,0 - 1,1 - для остальных педагогических работников.

Производить оплату труда работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением к Отраслевому региональному соглашению по образовательным организациям Республики Хакасия, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае истечения срока действия квалификационной категории уровень доплат за квалификационную категорию по заявлению работника сохраняется на 2 года с момента выхода его на работу в следующих случаях:

- по окончании временной нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

- по окончании длительного отпуска, предоставленному работнику в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- по окончании длительной болезни (не менее 3 месяцев);

- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;

- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

4.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов МБУ ДО «Бейский ЦДТ», работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера рекомендовано устанавливать к окладу (должностному окладу) работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ» по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в том числе:

- за руководство методическим объединением педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог – методист»,

- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог – методист»,

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог – наставник».

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В МБУ ДО «Бейский ЦДТ» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- за расширение зоны ответственности.
- за звание «Почётный работник общего образования»

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также за расширение зоны ответственности и качество выполняемой работы устанавливаются работникам МБУ ДО «Бейский ЦДТ» в соответствии с локальными нормативными актами (приказами по Учреждению). Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника организации к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются организацией самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами организации. Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится всему педагогическому персоналу МБУ ДО «Бейский ЦДТ», в том числе, методистам, педагогу-организатору, руководителю МОЦ и устанавливается в процентах к базовому окладу. Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблице.

Таблица

*Размеры
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы*

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с положениями о премировании работников, локальными нормативными актами организации.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в организации локальным актом(приказом), которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты работникам МОО - до 15% от фонда

оплаты труда работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ», в том числе рекомендуется формировать централизованный фонд на стимулирование руководителей, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,5% от фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ». Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации устанавливается в случае, если заработная плата педагогов образовательной организации достигает уровня средней заработной платы по экономике в регионе.

Примерный перечень показателей стимулирования работников основного персонала МБУ ДО «Бейский ЦДТ» приводится в приложении 2 к настоящему Положению.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя организации. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

6.8. При установлении всех видов премии учитывать качество, эффективность и длительность работы, наличие или отсутствие дисциплинарных взысканий и др. Работодатель имеет право предусмотреть снижение премиального вознаграждения из-за проступков работников. Уменьшать выплаты допускается только за тот месяц, в котором вынесено дисциплинарное взыскание и не более чем на 20% от месячной заработной платы.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам МБУ ДО «Бейский ЦДТ» допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- приобретение дорогостоящих медикаментов;
- впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида).
- в связи с чрезвычайной ситуацией, возникшей не по вине работника (обрушения жилища или его части, землетрясения, взрыва и т.д)

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБУ ДО «Бейский ЦДТ» на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководителям и работникам образовательных организаций, имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации" и (или) "Заслуженный

учитель Республики Хакасия", и (или) "Заслуженный работник образования Республики Хакасия", а также «Почётный работник общего образования» устанавливается персональная надбавка в размере 15 % должностного оклада и подаётся к оплате приказом по Учреждению.

7.4. Молодым специалистам, работающим в МБУ ДО «Бейский ЦДТ» по основному месту работы устанавливаются доплаты в размере 30 % должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 % в течение трех лет работы по основной должности, в том числе повторно устраивающимся на работу в образовательную организацию в соответствии с полученной квалификацией (при этом совокупный период выплаты не должен превышать трех лет).

7.5 Все изменения в части оплаты труда дополнительно определяются коллективным договором на основании законов и Постановлений Правительства, действующих на территории РФ.

8. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБУ ДО «Бейский ЦДТ» состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация.

Размер должностного оклада руководителя МБУ ДО «Бейский ЦДТ» устанавливается приказом руководителя органа, осуществляющего полномочия в сфере образования, согласно утверждаемому положению по отнесению организаций к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Руководителю организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности МБУ ДО «Бейский ЦДТ» в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности МБУ ДО «Бейский ЦДТ» для определения стимулирующих выплат руководителям.

8.4. В случае исполнения руководителем нагрузки по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты начисляются на должность по совместительству комиссией по распределению стимулирующих выплат.

9. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по средствам персонализированного финансирования

9.1. В учреждении рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты педагогическим работникам за востребованность дополнительных общеразвивающих программ при условии наличия групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

9.2. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{ned} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{фактi}}{O_{максi}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{фактi}}{O_{максi}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{фактi}}{O_{максi}} = 0$$

, где

V_{ned} – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{фактi}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{максi}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{ned} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{ned} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$CB = ДО * V_{ned}$$

, где

CB – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда работников МБУ ДО «Бейский ЦДТ», не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

10.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем МБУ ДО «Бейский ЦДТ» на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации.

10.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

10.4. Тарификационный список педагогов и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБУ ДО «Бейский ЦДТ» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 275152970271060640478711546600923288287568428894

Владелец Агбалова Людмила Геннадьевна

Действителен с 30.10.2024 по 30.10.2025