



УТВЕРЖДЕНО

Директора МБУ ДО «ДДТ с.
Ракитное»

Т.И. Лозицкая Т.И.
Приказ №17-А от 29.06.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества с. Ракитное»
Дальнереченского муниципального округа (в редакции 29.06.2026г)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное» Дальнереченского муниципального округа (далее – Положение, работники организации) разработано в соответствии с действующим законодательством и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников муниципального образовательного организация.

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

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

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

1.5. Заработная плата работника организации зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в организации устанавливается соответствующими локальными актами.

1.7. Размеры окладов работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение № 1)

1.8.В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и муниципальным правовым актом Думы Дальнереченского муниципального округа «О бюджете Дальнереченского муниципального округа».

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Установить, что продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю определяется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах 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 и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.10. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;
- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

1.11. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей работников должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.12. Упорядочение структуры заработной платы работников организации должно обеспечиваться путем перераспределения средств, предназначенных на

оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров должностных окладов (ставок), гарантированных повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «ДЦТ с. Ракитное» Дальнереченского муниципального округа

2.1. Система оплаты труда педагогических работников организации включает в себя должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника (далее - ЕКС);
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников образовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- методических рекомендаций по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов;
- мнения представительного органа работников.

Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.2. Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию с

учетом фактической нагрузки. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию -45%;
- за первую квалификационную категорию - 10%;

2.3.2. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию являются гарантированными до изменений условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

2.4.2. Педагогическим работникам организаций могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты за работу:

- с вредными и иными особыми условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий труда. Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- ежемесячные денежные выплаты за руководство методическими объединениями педагогов в размере не более 5% от должностного оклада (ставки) без учета фактической учебной нагрузки;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ). Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30% - за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны (с. Веденка, с. Рождественка, с.Сальское, с.Соловьевка), 20% - на остальной территории Дальнереченского муниципального района;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

- за работу в организациях, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной недельной нагрузки. Доплата за работу в сельском населенном пункте устанавливается как по основной должности, так и по совместительству в сельской местности.

2.4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение № 4), разрабатываются с учетом мнения представительного органа работников организации в соответствии со статьей Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Министерства и образования России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций».

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

2.5.2. В целях поощрения работников организации и с учетом обеспечения финансовыми средствами педагогическим работникам организации могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год).

Также к стимулирующим выплатам относятся выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет являются гарантированными стимулирующими выплатами и подлежат обязательной выплате.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в педагогических должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к должностным окладам (ставкам) и не могут быть менее (таблица № 1).

Таблица № 1

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы (выслугу лет), полных лет	Размер выплаты, %
3 года	3%
от 4 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников,

высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут относиться выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов в сфере образования, выполнении особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;
- за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга;
- за результаты участия обучающихся (воспитанников) в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.д.

Премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год) (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и может выплачиваться в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании отчетного периода, календарного года.

2.5.3. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Работникам, отработавшим неполный период, размер стимулирующих выплат
Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены не более чем на 20 процентов в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания, которые начисляются за период, в котором работник совершил дисциплинарный проступок.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполняемой тренерами при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

2.6.2. Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.6.3. 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.

III. Оказание материальной помощи работникам учреждения

3.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств педагогическим работникам организации может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

3.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Решение об оказании материальной помощи педагогическим работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по письменному заявлению работника.

3.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, ведущим экономистом МКУ «УНО» ДМО предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО «ДЦТ с. Ракитное» Дальнереченского муниципального округа, за исключением педагогического и административно-управленческого персонала

4.1. Основные условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников организации включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- мнения представительного органа работников.

Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) составляют базовую(гарантированную) часть заработной платы работников.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

4.3.1. Компенсационные выплаты работникам организации устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников организации.

4.3.2. Работникам организации могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть

ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30%- за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны (с.Веденка, с.Рождественка, с.Сальское, с.Соловьевка), 20%-на остальной территории Дальнереченского муниципального района;

- б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

- 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 (статья 149 ТК РФ);

- за работу в организациях, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада (ставки);

- прочие компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.4. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ, при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

4.6. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. Порядок и условия стимулирующих выплат.

4.7.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, коллективном договоре, разрабатываются с учетом мнения представительного органа работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты работникам организации устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

4.7.2. Работникам организаций в пределах лимитов бюджетных обязательств могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год).

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся к гарантированным стимулирующим выплатам и подлежат обязательной выплате.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица № 2).

Таблица № 2

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы (выслугу лет), полных лет	Размер выплаты %
3 года	3%
от 4 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда организации норм труда;
- прочие критерии.

Премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год) (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании отчетного периода, календарного года.

4.7.3. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Работникам, отработавшим неполный период, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.8. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

4.8.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.8.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

4.8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по письменному заявлению работника.

4.8.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, заместителем руководителя по финансам (бухгалтером) организации предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

V. Порядок и условия оплата труда директора МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное» Дальнереченского муниципального округа

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается в кратном отношении к окладу работников учреждения образования по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников учреждений образования, относящихся к основному персоналу, возглавляемым ими учреждений образования, рассчитанному по типам учреждений образования (Приложение 2). Размер кратного отношения к должностному окладу в соответствии с группой по оплате труда руководящих работников, предусматривается в Приложении 3 к настоящему Положению.

5.2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководящих работников утверждается приказом МКУ «Управление народного образования» Дальнереченского муниципального округа.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров, заведующих структурных подразделений устанавливаются руководителями учреждений на 10-30 % ниже окладов руководителей этих учреждений.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и заведующих структурных подразделений в процентах к должностным окладам в соответствии с разделом 6.2. настоящего Положения.

5.5. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу ему могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица № 4).

Таблица № 4

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы (выслугу лет), полных лет	Размер выплаты %
3 года	3%
от 4 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 25 процентов оклада руководителя учреждения, выплат за высокие результаты работы - 25 процентов оклада руководителя учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы руководителям учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждений (показателей эффективности деятельности учреждения), утвержденных в Положении о порядке и условиях выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Дальнереченского муниципального округа.

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Дальнереченского муниципального округа утверждается постановлением администрации Дальнереченского муниципального округа. Оценку работы руководителей образовательных учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организации один раз в квартал, утвержденная данным Положением.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений утверждается нормативным правовым актом администрации Дальнереченского муниципального округа.

5.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров и заведующих структурных подразделений устанавливаются в соответствии с [разделом 4.7.](#) настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, заведующих структурных подразделений и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Дальнереченского муниципального округа.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, заведующих структурных подразделений и

среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, заведующих структурных подразделений и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](#), утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

5.8. Порядок выплаты материальной помощи

В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам организаций может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

Решение об оказании материальной помощи руководителям организаций и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании ходатайства директора Муниципального казенного учреждения «Управление народного образования» Дальнереченского муниципального округа и письменных заявлений руководителей организаций.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей организаций и главным бухгалтерам и ее конкретных размерах принимают руководители организаций по согласованию с директором Муниципального казенного учреждения «Управление народного образования» Дальнереченского муниципального округа и письменных заявлений соответственно заместителей руководителей организаций.

VI. Заключительные положения

6.1. Организации принимают положения об оплате труда работников организации, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с представительным органом работников.

6.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.4. Руководители образовательных организаций:

6.4.1. Ежегодно составляют и утверждают учебные планы, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо своей основной работы.

6.4.2. Формируют и утверждают штатное расписание организации в пределах объема средств образовательной организации на текущий учебный, финансовый год.

6.4.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.4.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретной организации.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное»
от 29.06.2026 № 17-А

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций Дальнереченского муниципального округа установлены на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
	помощник воспитателя, няня (работник по присмотру и уходу за детьми)	8030
Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
1-ый квалификационный уровень	Младший воспитатель	8331
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-ый квалификационный уровень:	музыкальный руководитель,	17563
2-ой квалификационный уровень:	методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	22718
3-ий квалификационный уровень:	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог;	24389
4-ый квалификационный уровень:	преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, старший воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26306

1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих муниципальных образовательных организаций Дальнереченского муниципального округа установлены на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29

мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, кассир	7113
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7391
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант.	8678
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.	8880
3 квалификационный уровень	Заведующий производством; библиотекарь, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9304
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист (программист); экономист, юрисконсульт	15747
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	16214
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17202
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	17717

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
I квалификационный уровень	Заведующий отделом, заведующий методическим кабинетом	18265

1.3. Профессиональные квалификационные группы должностей рабочих муниципальных образовательных организаций Дальнереченского муниципального округа установлены на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
I квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша, кладовщик; рабочий по благоустройству населенных пунктов; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), оператор стиральных машин, швея, кухонный рабочий, оператор котельной, прачка, подсобный рабочий	7629
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене): сторож (вахтер)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
I квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар, слесарь-механик электромеханических приборов и систем, аппаратчик, слесарь-сантехник; электромонтёр, электрик, плотник, машинист котельной(котельной) рабочий по комплексному	9799

	обслуживанию и ремонту зданий;	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10098
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10405
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автобуса	10711

1.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист центра тестирования ГТО	15745
Специалист ИТ	15745
Специалист по методической работе	15745
Главный специалист по методической работе	17717
Системный администратор	15745
Специалист по закупкам	15745
Муниципальный координатор	11333

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное»
от 29.06.2026 № 17-А__

Перечень должностей и профессий работников,
непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций
учреждений образования

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Оклад работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителей (рублей)
1	Общеобразовательные учреждения	Учитель	26306
2.	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель	24389
3.	Учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования,	22718

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное»
от 29.06.2026 № 17-А__

Показатели для отнесения
учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1. Отнесение общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Кратность оклада руководителя
I	1,20
II	1,15
III	1,10
IV	1,05

2. Отнесение дошкольных образовательных учреждений, в том числе структурные подразделения «Детский сад», к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Кратность оклада руководителя
I	1,15

II	1,10
III	1,05
IV	1,00

3.Отнесение других учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Кратность оклада руководителя
I	1,2
II	1,1

Приложение 4
об оплате труда

работников МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное»

от 29.06.2026 № 17-А

Критерии оценки результативности и качества труда педагога дополнительного образования МБУ	Условия		Предельное число баллов	
	Наименование	Индикатор		
I	II	III	IV	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Издание программ работы кружков, методических разработок, выпуск бюллетеней для детей,	Утвержденных на методическом совете(или	5 (за 1 пособи	
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, МО.	<u>Ведение отчетной документации.</u>	10	
		Постоянное участие	10	
		Разовое	5	
	Повышение квалификации согласно аттестации		5	
	Администрирование СГО		10-20	
	Администрирование портала ПФЛО		10-20	
Создание	Включение обучающихся в	1-5 обучающихся	5	

творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня	6-10 обучающихся	10	
	Участие в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях,	Более 10 обучающихся	15	
		На уровне ДДТ	2 (за одно	
		На уровне района	3	
Сохранность контингента обучающихся		Не менее 60%	5	
		61%-80%	10	
		Более 80%	20	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность	100%	3-5	
Наличие в группах детей с ограниченными возможностями здоровья, «группы риска» (ОПДН и ЗП.		За 1 ребенка	1 балл	
Результативность обучающихся во внутренних мероприятиях	Участие		3 (за одно	
	Призовое		4	
	Победитель (1 место)		5	
Результативность обучающихся в конкурсных районных, краевых мероприятиях и	Участие		От 1 до 5	
	Призовое место		10	
	Победитель (1 место)		20	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев, травматизма, конфликтов, нарушений	Отсутствие замечаний, предписаний,	0-5	
	Применение здоровьесберегающих педагогических технологий	Проведение мероприятий здоровьесберегающей	0-10	

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций.		0-10	
	Количество воспитательных мероприятий, проведенных педагогом дополнительного образования с учащимися вне учебного процесса, в		0-10	
	Распространение результативного профессионального опыта.	Статья, сайт ДДТ, соц сети, краевой.	0-10	
	Выступления, мастер-класс, открытое занятие:	На уровне учреждения	10	
		На уровне района	15	
		На уровне края	20	
	Наличие почетных грамот и благодарственных писем от:	Администрации района	15	
		Отдела образования	10	
		Администрации ДДТ	5	
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение	Использование ИКТ, инновационных технологий	3-10	
	Ведение воспитательной работы в учреждении	Проведённые мероприятия, в т.ч. конкурсы и	5 (за одно меропр	
Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается	высшей квалификационной		20	
	первой квалификационной категории		10	
Всего баллов:				

С

тим ули
ру
ющ
ие вып
лат
ы про
изв
одя
тся по
реш
ени
ю дир
ект
ора
МБ
У
ДО
«Д
ДТ
с.
Рак
итн
ое»
и ком
исс
ии
ОУ
в пре
дел
ах бю
дже
тны
х асс
игн
ова
ний
на
опл
ату
тру
да

работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

ПОРЯДОК

выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет в учреждении (далее - ежемесячная надбавка за выслугу лет) МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное»

1. Настоящий Порядок определяет размеры и условия выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет в учреждении (далее - ежемесячная надбавка за выслугу лет) работникам МБУ ДО «ДДТ с. Ракитное» Дальнереченского муниципального округа.

2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится, дифференцировано в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях образования, органах местного самоуправления и за время военной службы, дающего право на получение надбавки.

3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, подтверждающие прохождение военной службы, и иные документы, выдаваемые в установленном порядке соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления.

4. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет, возлагается на кадровые службы или на руководителя учреждения при отсутствии последних.

5. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения образования.

6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с даты, устанавливающей право на ее получение.

7. При замещении временно отсутствующих работников ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад только по основной работе.

8. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавки за выслугу лет выплачиваются и по должностям, занимаемым в порядке

совместительства, при условии заключения трудового договора на совмещаемые должности.

9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, то перерасчет указанной надбавки производится с момента наступления права на ее назначение или изменение ее размера, выплата надбавки производится после окончания отпуска периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средний заработок, с момента наступления этого права устанавливается указанная надбавка и производится перерасчет среднего заработка.

11. При увольнении работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

12. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников
МБУ ДО «ДЦТ с. Ракитное»
от 29.06.2026 № 17-А

Критерии оценки эффективности труда работников, не относящихся к педагогическим работникам образования, для расчета выплат стимулирующей части

Критерии оценки работы административного персонала

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- качественная подготовка и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие недостатков при выполнении работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- своевременность и полнота подготовки отчетности

Критерии оценки работы учебно-вспомогательного персонала

- качественное ведение документации;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- ненормированный рабочий день;
- результативность коррекционно-развивающей работы с дошкольниками;
- своевременное и качественное ведение баз данных детей, охваченных различными видами контроля;
- участие в мероприятиях района;
- оформление тематических выставок;
- высокое качество и подготовка документов;
- ведение архива;
- ведение кадрового делопроизводства

Критерии оценки работы обслуживающего персонала

- отсутствие обоснованных претензий к качеству работы;
- отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций;
- своевременность выполнения работ (уборка и подготовка помещений к занятиям и режимным моментам, ремонт оборудования, выполнение слесарных работ по мере возникновения);
- внесение предложений по совершенствованию работы и улучшению качества обслуживания учреждения;
- содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и др.;
- проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения занятий (проветривание помещений, замена перегоревших ламп освещения и т.п.) и режимных моментов;
- экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов.