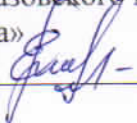


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
МБУ ДО «Дом детского творчества
Рассказовского муниципального
округа»

 Е.Ю. Попова

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 10.08.26г №38/1-к
директор МБУ ДО «Дом детского творчества
Рассказовского муниципального округа»



И.А. Ильичева

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Дом детского творчества
Рассказовского муниципального округа»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Дом детского творчества Рассказовского муниципального округа» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Рассказовского муниципального округа Тамбовской области» (далее - постановление администрации округа от 26.06.2024 № 869).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Дом детского творчества Рассказовского муниципального округа» (далее - учреждения).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов) минимальных ставок - заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) работников учреждения, с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования;

- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из минимального оклада (минимального должностного оклада), ставки заработной платы, выплат стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до принятия настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счёт средств бюджета Рассказовского муниципального округа Тамбовской области, части средств от оказания платных услуг.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Минимальные оклады

(минимальные должностные оклады), минимальная ставка заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869.

2.2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения)

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869.

2.2.1. по ПКГ первого уровня – 8 885 рублей;

2.2.2. по ПКГ второго уровня – 10 156 рублей;

2.2.3. по ПКГ третьего уровня – 13 987 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.

2.2.4. по ПКГ четвертого уровня – 14 724 рубля.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы установлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общепрофессиональным профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применена в учреждении в связи с выполнением работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы,

при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается доплата в размере оплаты труда замещаемого сотрудника пропорционально отработанному времени. При замещении учебных часов отсутствующего работника устанавливается почасовая оплата (размер оплаты за один час указанной работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (72), и умножением на количество часов занятий дополнительной работы);

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 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 указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки;

3.1.1. за заведование учебными кабинетами - 10%;

3.1.2. за руководство методическими объединениями - 10%;

3.1.3. за руководство консультпунктом – 5%;

3.1.4. за организацию работы с родителями - 5%;

3.1.5. за ведение документации по охране труда - 5%;

3.1.6. за исполнение обязанностей председателя профсоюза-5%

3.1.7. за использование дезинфицирующих средств – 10%

3.1.8. выполнение работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором (работа по созданию и ведению сайта учреждения, выполнение обязанностей секретаря педсовета, подготовка и проведение массовых мероприятий, оформление сцены к мероприятиям, пошив костюмов, организация и работа выездных групп, ведение документации по дополнительным платным образовательным услугам) - 25%;

3.1.9. при увеличении объема работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных - 10%;

3.1.10. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа

вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.11. за ежедневную подготовку учебных кабинетов к занятиям (влажная уборка, проветривание, вынос мусора) - 90%.

3.1.12 за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалифицированную категорию «педагог-наставник» - 10%;

3.1.13 за проведение работ по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся до 10%;

Конкретные виды выплат, их размеры работнику определяются локальным нормативным актом работодателя (приказом) в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

3.3. Доплата работникам за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются приказом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 400%;

выплаты за качество выполняемых работ до 300%;

выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования до 30%;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ до 200%;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 300%;

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, приказом директора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в приказах по заработной плате с работниками.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на основании критериев, позволяющих оценить интенсивность труда работников:

за сохранение контингента обучающихся до 60%;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий - до 60%;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ до 60%;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы - до 60%;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, массовые мероприятия муниципального уровня) - до 60%;

за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания – до 20%;

за досрочное выполнение работ – 40%;

за выполнение сложных и срочных работ – 40%.

за наличие первой квалификационной категории – 20%

за наличие высшей квалификационной категории – 30%

за работу в сельской местности - 25 % от оклада (должностного оклада).

Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с Законом Тамбовской области от 26.12.2017 № 196-З «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников».

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности работника:

наличие почетного звания с наименованием «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник» и других по профилю учреждения;

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград

и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие должности «старший», «ведущий»;

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения - до 60%;

активное участие работников в научно-методической, творческой и экспериментальной деятельности учреждения - до 60 %;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения - до 60%;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации - до 60%;

подготовка призёров олимпиад, конкурсов, соревнований - до 60%.

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе – до 50%;

4.6. Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания):

-Качественное исполнение разовых поручений - до 100%;

-Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию здания и прилегающей территории - до 100%;

-Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности оборудования и инвентаря - до 100%.

4.7. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчёт среднего заработка.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

Период, за который выплачивается премия (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется приказом директора. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме

на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 60;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период до 60;
- участие в инновационной деятельности до 60;
- устранение последствий аварий до 30;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных муниципальных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей до 100;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ до 100;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ до 100;
- подготовка учреждения к учебному году до 100;
- в связи с праздничными датами до 200;
- другие особо важные и ответственные работы: своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом до 500%

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер определяется локальным нормативным актом (приказом) работодателя.

4.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), выплаты социального характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 19 738 рублей.

5.4. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центрах психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков с девиантным поведением.

Размеры выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами

или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж в системе образования и стаж непрерывной работы в должности руководителя любой организации;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения учитывается работа в сельской местности, рабочих поселках. Выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках устанавливается в размере 25 процентов от должностного оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения учитывается наличие ученой степени кандидата, доктора наук, почетного звания с наименованием «заслуженный», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и других по профилю образовательного учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 1500 процентов от должностного оклада.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных для муниципального учреждения и его руководителя органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Для руководителей учреждений, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.7. Размер выплаты за стаж в системе образования и стаж непрерывной работы в должности руководителя любой организации устанавливается постановлением администрации округа в соответствии с пунктами 4.6 - 4.8 положения.

5.8. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителя, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации округа.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

5.10. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации округа от 16.06.2026 № 1255-0.

Размер минимального должностного оклада заместителя руководителя учреждения, финансируемого из бюджета Рассказовского муниципального округа Тамбовской области:

заместитель руководителя учреждения — 19 343 рублей.

5.11. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5.12. Заместителю руководителя, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж в системе образования;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

5.13. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика участия обучающихся в конкурсах и мероприятиях различного уровня;

- динамика развития материального обеспечения учреждения;

- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в учреждении.

5.14. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

5.15. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителя руководителя.

5.16. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, в дополнение может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

5.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) устанавливается в размере:

- для руководителя – не превышающем четырехкратного размера;

- для заместителя руководителя – не превышающем трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации округа для учреждений и зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда,

особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения администрация округа обязана исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Дом детского творчества
Рассказовского муниципального округа»

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ
работников МБУ ДО «Дом детского творчества Рассказовского муниципального
округа», с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий , повар, кухонный рабочий, гардеробщик, подсобный рабочий, дворник, оператор котельной, кастелянша, сторож, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, диспетчер-контролер	8 885
1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
1	Помощник воспитателя, вожатый	9 151
1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	Делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь	9 151
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	10 156

	профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2.2. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	Администратор, диспетчер, лаборант, техник	10 156
2	Заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	10 156
3	Заведующий столовой	11 273
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	11 640
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13 987
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 812
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	17 028
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 245
3.2. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по маркетингу, юрисконсульт, библиотекарь, контрактный управляющий	12 735
2	Должности служащих 1	15 282

	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	16 555
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17 829
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	19 102
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	14 724
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19 141