

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
И.И. Фролова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
Е.Г. Потехина



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Судакский центр детского и юношеского творчества»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)**

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Название раздела	Страница
1.	Общие положения	3
2.	Фонд оплаты труда учреждения	7
3.	Формирование заработной платы руководителя(ей) учреждения, его (их) заместителей	8
4.	Формирование заработной платы работников учреждения, кроме руководителя(ей) и его(их) заместителей	10
5.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	12
6.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	13
7.	Социальные выплаты	17
8.	Почасовая оплата труда	20
Приложения		
№1	Размеры окладов (должностных окладов) руководителя(ей) МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак и его(их) заместителей	22
№2	Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	22
№3	Размер надбавок за специфику работы в организации дополнительного образования	23
№4	Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих	24
№5	Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ	25
№6	Размер надбавки за квалификационную категорию	25
№7	Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занятых в сфере закупок	26
№8	Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занятых в сфере охраны труда	26
№9	Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих, предусмотренные профессиональными стандартами	27
№10	Размер коэффициента масштаба управления руководителя	29
№11	Положение о молодом специалисте	29
№12	Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах, цирках) Республики Крым	32

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Судакский центр детского и юношеского творчества» городского округа Судак (с изменениями на 01.10.2023 года) (далее – Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист – педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак (далее – ЦДЮТ) включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников ЦДЮТ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников ЦДЮТ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- показателей оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы настоящего Положения);
- Постановления Совета министров Республики Крым от 21 февраля 2023 года № 143 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658»;
- Постановления Совета министров Республики Крым от 28 ноября 2022 года № 1055 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320»;
- Постановления администрации города Судака от 31.07.2023 г. № 1009 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Судак Республики Крым»;

- настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников ЦДЮТ устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника ЦДЮТ, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника ЦДЮТ должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал ЦДЮТ подразделяется на:

- *административно-управленческий,*
- *основной,*
- *учебно-вспомогательный,*
- *обслуживающий.*

1.7.1. **Административно-управленческий персонал ЦДЮТ** – работники учреждения, занятые управлением (организацией) реализации образовательных программ, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.7.2. **Основной персонал ЦДЮТ** – работники учреждения, непосредственно осуществляющие педагогическую деятельность, направленную на достижение определенных Уставом ЦДЮТ целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

1.7.3. **Учебно-вспомогательный персонал ЦДЮТ** – работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, направленных на достижение определенных Уставом ЦДЮТ целей его деятельности.

1.7.4. **Обслуживающий персонал ЦДЮТ** – работники учреждения, выполняющие функции по обслуживанию хозяйственной деятельности. В обязанности таких работников входит обеспечение нужд сотрудников, забота о чистоте зданий, исправности техники, а также сопровождение различных производственных процессов.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается директором ЦДЮТ и согласовывается с Учредителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих ЦДЮТ, осуществляющего образовательную деятельность, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному, учебно-вспомогательному или обслуживающему персоналу, их должностные

оклады, надбавки за специфику работы, стимулирующие выплаты (надбавку за наличие квалификационной категории, надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий, надбавку педагогам за выслугу лет, надбавку за непрерывный стаж работы), социальная выплата (надбавка молодому специалисту), надбавка за масштаб управления и штатную численностью.

1.9. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников ЦДЮТ, полностью отработавших норму рабочего времени за период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В состав месячной заработной платы работника ЦДЮТ, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимальный размер оплаты труда, не подлежит включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);
- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы сверх нормы, работы с вредными (опасными) условиями труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в ЦДЮТ, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работникам ЦДЮТ может производиться в рамках реализации:

- муниципального задания;
- муниципального социального заказа и т.п.

1.14. Оплата труда работников ЦДЮТ производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке в МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак из бюджета муниципального образования городской округ Судак Республики Крым и за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.

1.15. Система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.16. Оплата труда работников в ЦДЮТ устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.17. Оплата труда работников ЦДЮТ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.18. С учетом условий труда работникам ЦДЮТ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.19. Работникам ЦДЮТ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.20. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников ЦДЮТ подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым, согласно нормативно-правовых актов администрации города Судака.

2. Фонд оплаты труда ЦДЮТ

2.1. Фонд оплаты труда ЦДЮТ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак из бюджета муниципального образования городской округ Судак Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда ЦДЮТ включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также, в пределах фонда оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также, в пределах фонда оплаты труда, выплаты социального характера, включая материальную помощь.

2.3. Формирование годового фонда оплаты труда МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя ЦДЮТ, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и администрации города Судака, настоящим Положением.

3.2. **Оклады (должностные оклады) руководителю** ЦДЮТ устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Руководителям образовательных учреждений устанавливаются надбавки на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки от должностного оклада:

3.3.1. В размере 20 %:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный»; спортивные звания Международного класса – при условии соответствия профилю деятельности организации, а педагогическим работникам – при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. В размере 10 %:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю деятельности организации;
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Основанием для установления надбавки является:

- для руководителя учреждения, осуществляющей образовательную деятельность – распоряжение администрации города Судака Республики Крым;
- для прочих работников – приказ руководителя ЦДЮТ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

3.3.3. Руководителю ЦДЮТ устанавливается надбавка за масштаб управления от должностного оклада с учетом нагрузки в соответствии с приложением 10.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера (премии, надбавка за масштаб управления, надбавка за стаж непрерывной работы в системе образования) руководителю ЦДЮТ устанавливаются распоряжением администрации города Судака

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательного учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательного учреждения, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются администрацией города Судака Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых распоряжением администрацией города Судака Республики Крым, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательного учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательного учреждения.

3.5. **Заместителям руководителя ЦДЮТ** размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя, что отражено в абсолютном размере в приложении 1.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя ЦДЮТ устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией города Судака, осуществляющей функции и полномочия учредителя в соответствующем учреждении, в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак, кроме руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников ЦДЮТ устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников ЦДЮТ, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников ЦДЮТ, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.6. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в ЦДЮТ, не вошедшие в приложения 2, 4, 7, 8, 9 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений в соответствии с приложением 12, согласно Постановления Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (в действующей редакции).

4.7. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.8. Работникам образовательных учреждений к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки от должностного оклада или по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, в одном из образовательных учреждений на основании предоставления работником подтверждающего документа об отсутствии данной выплаты по основному месту работы.

4.8.1. В размере 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю организации

или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный»; спортивные звания Международного класса – при условии соответствия профилю деятельности организации, а педагогическим работникам – при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.8.2. В размере 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам – при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для установления надбавки является приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.8 для установления надбавки, то надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» (в действующей редакции) относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, и отражаются в трудовом договоре дифференцировано в зависимости от класса условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов – в размере 40% должностного оклада), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (оплата производится в двойном размере), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавки за специфику работы сотрудникам ЦДЮТ устанавливаются на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Размер надбавки указан в приложении 3 к настоящему Положению и являются обязательными.

5.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При разработке и утверждении в ЦДЮТ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должно осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам

образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за масштаб управления руководителю.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ЦДЮТ с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем ЦДЮТ в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем ЦДЮТ в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем ЦДЮТ в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, и мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.1.4. Надбавка за масштаб управления руководителю:

- Размер надбавки за масштаб управления руководителю ЦДЮТ устанавливается распоряжением/ постановлением администрации города Судака в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

6.2.2. **Выплаты за качество выполняемых работ:**

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- премия за образцовое выполнение муниципального социального заказа;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем ЦДЮТ в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований п. 2.3. настоящего Положения, мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных Учредителем.

6.2.2.2. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального социального заказа устанавливаются руководителем ЦДЮТ в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований п. 2.3. настоящего Положения, мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального социального заказа может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального социального заказа в целом или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального социального заказа, утвержденных Учредителем.

6.2.2.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в абсолютных величинах в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки или по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, в одном из образовательных учреждений на основании предоставления работником подтверждающего документа об отсутствии данной выплаты по основному месту работы.

Размер надбавки за наличие ученой степени и ученого звания устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) с учетом нагрузки:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» – 7%;
- при наличии ученого звания «профессор» – 1и0%.

Основанием для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются:

- для руководителя образовательного учреждения – распоряжение главы администрации города Судака;
- для остальных работников – приказ руководителя ЦДЮТ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени и ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

6.2.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении.

6.2.3.1. Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается или по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, только в одном из образовательных учреждений:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Применяется на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника, для работы по внешнему совместительству – выписка из приказа.

Стаж педагогической работы или в случае работы по совместительству должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, а также может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым, ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников, руководителей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности и по основному месту работы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательное учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, а также может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о:

- наименовании образовательного учреждения,
- должности и времени работы в этой должности,
- дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым, ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в рамках выполнения:

- муниципального задания и
- муниципального социального заказа.

6.1.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы в рамках выполнения муниципального задания:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы в рамках выполнения муниципального задания за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы в рамках выполнения муниципального задания устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя

образовательного учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы в рамках выполнения муниципального задания учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы в рамках выполнения муниципального задания определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы в рамках выполнения муниципального социального заказа:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы в рамках выполнения муниципального социального заказа за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы в рамках выполнения муниципального социального заказа устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы в рамках выполнения муниципального социального заказа учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы в рамках выполнения муниципального социального заказа определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по

собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.3. Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- Выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты.

К обязательным выплатам относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории,
- надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли образования,
- надбавка за выслугу лет,
- доведенные до МРОТ.

Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке и оплачиваются по основной должности, по основному месту работы с учетом отработанного времени.

- Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении).

6.4. Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) осуществляется согласно законодательству Российской Федерации.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится:

- материальная помощь на оздоровление;
- надбавка молодому специалисту.

7.2. Материальная помощь на оздоровление.

7.2.1. Работникам ЦДЮТ один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 в настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

7.2.2. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Судак Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.2.3. Руководитель ЦДЮТ ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.2.4. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем ЦДЮТ и оформляется его приказом.

7.2.5. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного

отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Выплата материальной помощи на оздоровление может быть разделена на несколько выплат.

7.2.6. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.2.7. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.2.8. Материальная помощь на оздоровление выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год в размере пропорционально отработанному времени.

7.2.9. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.3. Надбавка молодому специалисту из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема педагогической работы. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не превышающий двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.2. При замещении должности педагога дополнительного образования размер оплаты труда за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Руководитель ЦДЮТ в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

*Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

**Размер окладов (должностных окладов)
руководителя МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак
и его заместителя(ей)**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор организации дополнительного образования	37 430,00
Заместитель директора организации дополнительного образования	33 687,00

*Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

**Размеры окладов (должностных окладов)
работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ» городского округа Судак**

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников МБОУ ДОД «Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	15 216,00
3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	15 226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 236,00

*Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судаковский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

Размер надбавок за специфику работы в организации дополнительного образования

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
3.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки, рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)	25
3.2. Работа педагогического работника (или работника из категории учебно-вспомогательный персонал), связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников без учета нагрузки)	20
3.2.1. Работа педагогического работника (или работника из категории учебно-вспомогательный персонал), при условии заведования двумя педагогическими работниками, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников без учета нагрузки)	10
3.3. Педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки) (рассчитывается от размера должностного оклада 1, 2, 3, 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)	15
3.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (рассчитывается от размера должностного оклада 1, 2, 3, 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников по факту нагрузки)	15

*Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(в редакции от 01.10.2023 года)*

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, секретарь, помощник воспитателя	15 453,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 258,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Лаборант, секретарь руководителя,	15 509,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	16 285,00
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	16 514,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	16 984,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория	17 833,00

*Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок)
рабочих по разрядам выполняемых работ**

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), рублей
1 разряд	8 823,00
2 разряд	9 874,00
3 разряд	10 040,00
4 разряд	10 219,00
5 разряд	10 405,00
6 разряд	10 603,00
7 разряд	10 910,00
8 разряд	10 954,00

*Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

*Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения,
занятых в сфере закупок**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	17 716,00
Контрактный управляющий	21 821,00

*Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения,
занятых в сфере охраны труда**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	16 984,00

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения,
ставки заработной платы (тарифные ставки)
по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих,
предусмотренные профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	9 874,00
Лифтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1082н «Об утверждении профессионального стандарта «Лифтер- оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных»)	9 874,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	9 874,00
Помощник повара, младший повар, повар, (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	10 219,00 10 405,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик»)	10 405,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)	10 603,00

Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»))	15 453,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»))	16 324,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»))	16 984,00
Инструктор по адаптивной физической культуре (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 526н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»))	16 324,00
Системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»))	16 984,00
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»))	16 359,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций от 15.09.2021 № 87/21–ПР «Об утверждении требований к квалификациям в сфере образования»))	15 236,00

*Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

**Размер коэффициента масштаба управления
руководителя образовательного учреждения**

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях	Нормативное количество обучающихся (воспитанников)
Группа 1	0,30	свыше 250 человек
Группа 2	0,20	100-250 человек
Группа 3	0,10	50-100 человек
Группа 4	0,05	до 50 человек

*Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)*

ПОЛОЖЕНИЕ о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом о переподготовке, дающий право занимать педагогические должности;
- окончившие аспирантуру.

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно п.2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.3. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.4. В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то Работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника,

запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует все установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или перевода его в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, на педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 12
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак
(с изменениями на 01.10.2023 года)

**Размеры окладов (должностных окладов) работников,
занятых в организациях исполнительских искусств
(театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях,
концертных залах, цирках) Республики Крым**

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки), рублей
Руководители	
<i>Генеральный директор, директор</i>	
<i>I группа по оплате труда</i>	43 093,00
<i>II группа по оплате труда</i>	38 411,00
<i>III группа по оплате труда</i>	34 155,00
<i>IV группа по оплате труда</i>	30 325,00
<i>Директор (заведующий) филиала</i>	19 390,00
Должности руководителей, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах, цирках)	
<i>Заведующие (начальники) структурными подразделениями организации исполнительного искусства</i> (по основной деятельности), заведующий театрально- производственной мастерской, главный администратор	22 600,00
Художественный персонал, занятый в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах, цирках)	
<i>Художественный руководитель</i>	32 235,00
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
<i>Режиссер, режиссер-постановщик, звукорежиссер</i>	
<i>высшей категории</i>	20 750,00
<i>первой категории</i>	19 750,00
<i>второй категории</i>	18 200,00
<i>без категории</i>	14 500,00

Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
<i>первой категории</i>	16 500,00
<i>второй категории</i>	15 500,00
<i>без категории</i>	14 500,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Звукооператор	
<i>первой категории</i>	13 500,00
<i>второй категории</i>	12 500,00
Специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы	
<i>ведущий</i>	14 500,00
<i>первой категории</i>	13 500,00
<i>второй категории</i>	12 500,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
Аккомпаниаторы	11 500,00
Культурорганизаторы	
<i>первой категории</i>	12 700,00
<i>второй категории</i>	11 100,00
<i>без категории</i>	10 500,00

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени.
2. Отсутствующие в приложении 2 должности специалистов и служащих и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их должностных окладов, имеющих в других типах учреждений.

Пронумеровано, прошнумеровано и
скреплено печатью 17 листов

Директор МБОУ ДОД
«Судакский ЦДЮТ»
городского округа Судак

Потехина

«26» 10 2023 г.



Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

"Судакский ЦДЮТ" Городского Округа Судак, МБОУ ДОД, Потехина Елена
Геннадьевна

13.01.24 14:49
(MSK)

Простая подпись