

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МАУ ДО «Дом детского творчества»

 Ю.Н. Береговая

Рассмотрено на Управляющем совете
МАУ ДО «Дом детского творчества»
Протокол № 2 от «29» августа 2025 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО

«Дом детского творчества»

Н.А. Реутова

Приказ № 63 от «01» сентября 2025 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества» Ивнянского района
Белгородской области

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования», постановлением администрации муниципального района «Ивнянский район» № 235 от 15 июля 2019 года «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организации дополнительного образования детей обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступности и бесплатного дополнительного образования» (с изм. и доп.) в части, не противоречащей вышеуказанному постановлению, Уставом и локальными нормативными актами Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью:

-обеспечения усиления мотивации работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;

-упорядочения системы оплаты труда;

-оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров (эффективных контрактов). К работникам Учреждения,

на которых распространяется настоящее положение, относятся лица, осуществляющие трудовую деятельность в Учреждении по основному месту работы, а также работающие в Учреждении по совместительству.

1.4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.5. Условие оплаты труда является одним из обязательных условий для включения в трудовой договор (эффективный контракт). В трудовые договоры (эффективные контракты) работников Учреждения включаются условия оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

Изменение условий оплаты труда в одностороннем порядке по инициативе Учреждения допускается лишь в порядке и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.6. Для достижения целей настоящего Положения все должности работников Учреждения дифференцируются в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с изм. и доп.) по профессиональным квалификационным группам должностей работников областных государственных учреждений образования, а также с постановлением администрации муниципального района «Ивнянский район» № 235 от 15 июля 2019 года «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организации дополнительного образования детей обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступности и бесплатного дополнительного образования».

1.7. Учет фактически отработанного времени работниками ведется в таблице учета рабочего времени.

1.8. Размер и начисление заработной платы работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с изм. и доп.) и настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, профессионального уровня, квалификации, степени достижения установленных показателей с учетом

личного вклада работника в работу Учреждения.

1.9. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты первой половины и второй половины за отчетный месяц.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения:

за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в банке.

1.10. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда бюджетных средств Учреждения.

2.2. Месячная заработная плата работников Учреждения складывается из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, выплат стимулирующего характера.

2.3. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета гарантированных, стимулирующих выплат.

Размер должностного оклада устанавливается работникам Учреждения в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (приложение).

2.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки с учетом гарантированных, компенсационных и стимулирующих выплат;

Расчет оплаты труда педагогическим работникам

МАУ ДО «Дом детского творчества»

Оплата труда педагогических работников МАУ ДО «Дом детского творчества» рассчитывается исходя из базового оклада (приложение 1) с применением гарантированных надбавок (приложение 2) и стимулирующих

выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$Зпп=((О \text{ баз.пед.} * К \text{ попр. конт.} * (1+K1+K \text{ ком}))/18 * Фч)+С, \text{ где}$$

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников

К попр. конт. - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу МАУ ДО «Дом детского творчества» на дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию дополнительного образования детей в соответствии с учебным планом.

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1. Величина поправочного коэффициента не должна превышать значение 2 и более.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

K1 - специальные гарантированные надбавки.

Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);

К ком - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы. С учетом доукомплектования детей в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

Расчет оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, организации дополнительного образования детей (Зпр пед), устанавливается исходя из базового оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

$$Зпр \text{ пед} = О \text{ баз.пед.} * (1 + K1 + K \text{ ком}) + С, \text{ где:}$$

О баз.пед.- базовый оклад педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность

K1- гарантированные надбавки;

К ком - компенсационные выплаты

С - стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда. С учетом доукомплектования в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного (кроме руководителя), обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, по формуле:

$$Зп \text{ пр.} = О \text{ баз.пр.} * (1 + K2 + K \text{ ком}) + С, \text{ где}$$

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - сумма гарантированных надбавок;

К ком - компенсационные выплаты (приложение 3);

С - стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Расчет оплаты труда заместителя руководителя (кроме заместителя по хозяйственной части) устанавливается исходя из (базовой) заработной платы, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки по формуле:

$$Зп. = (О \text{ баз.} * (1 + K_k + K_2 + K_{\text{ком}})) + С,$$

где:

K_2 - сумма гарантированных надбавок;

О баз. - базовый оклад;

K_k - коэффициент за контингент обучающихся:

до 250 детей - 1,0;

от 251 до 500 детей - 1,15;

от 501 до 800 детей - 1,2;

от 801 до 1000 детей - 1,25;

от 1001 более детей - 1,3.

К ком - компенсационные выплаты

С - стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или праздничный день, указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха). Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

Порядок определения уровня образования.

Уровень образования педагогических работников образовательных учреждений определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца «бакалавр», диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы:

-гарантированные стимулирующие доплаты

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и руководители	За звания «Народный учитель», имеющие ордена и медали (медали К. Д. Ушинского), «За заслуги перед землей Белгородской (1 и 2 степени), «Заслуженный учитель»	3000 руб.
		за отраслевые награды «Отличник просвещения», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	500 руб.

-стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения.

В случае, если работник одновременно имеет несколько наград, то доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат. Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте МАУ ДО «Дом детского творчества». В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола Управляющего совета утверждается приказом директора и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом МАУ ДО «Дом детского творчества».

Конкретный размер гарантированных доплат и выплат компенсационного характера устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом).

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) от базового должностного оклада (без учета гарантированных надбавок), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада в абсолютной сумме или процентном отношении в соответствии с приказом руководителя Учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании Учреждения.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим в

Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

Оплата замены временно отсутствующего работника в Учреждении производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю 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)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя: гарантированные стимулирующие выплаты и поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения.

Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Управляющий Совет), на основании представления директора Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения, которое является отдельным локальным нормативным актом.

Сумма гарантированных надбавок, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат относится к расходам Учреждения на оплату труда и включается в средний дневной заработок в размере и порядке, установленных действующим законодательством РФ.

3. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ

3.1. Для всех категорий работников устанавливается единый порядок предоставления социальных льгот, гарантий и компенсаций, которые могут быть дифференцированы работодателем в отношении различных должностей работников.

3.2. Решение о предоставлении работникам Учреждения социальных льгот, предусмотренных настоящим Положением, принимается руководителем при участии первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.3. По решению руководителя Учреждения в исключительных случаях по письменному заявлению работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

3.4. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.5. Гарантии и компенсации, не регламентированные настоящим положением, предоставляются и/или выплачиваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.6. Учреждение на основании решений руководителя вправе устанавливать иные виды разовых доплат, доплат и надбавок, премий в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.7. Работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей за счет экономии фонда оплаты труда в следующем виде:

- к юбилейной дате (по достижению работником возраста 30 лет и далее через каждые 5 лет);
- ко Дню защитника Отечества (23 февраля) или Международному женскому дню (8марта);
- ко Дню России (12 июня);
- ко Дню Государственного флага Российской Федерации (22 августа);
- ко Дню учителя (5 октября);
- за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

3.8. В случае если заработная плата ниже минимального размера оплаты труда производить доплату до МРОТ. Сотрудникам работающим в режиме неполного рабочего времени, доплату производить пропорционально отработанному времени.

4. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1. Учреждение обязано проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения или уполномоченным им лицом.

5.2. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты Учреждения по оплате труда применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.

**Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей работников**

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности: - со стажем работы в должности до 5 лет - со стажем работы в должности 5 лет и более	17411 19242
2.	Заместитель директора: - со стажем работы в должности до 5 лет - со стажем работы в должности 5 лет и более	14633 16149
3.	Методист: - без квалификационной категории; -имеющий I квалификационную категорию; -имеющий высшую квалификационную категорию	14047 16336 17728
4.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; -имеющий I квалификационную категорию; -имеющий высшую квалификационную категорию	14047 16336 17728
5.	Педагог-организатор - без квалификационной категории; -имеющий I квалификационную категорию; -имеющий высшую квалификационную категорию	14047 16336 17728
6.	Делопроизводитель (требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев)	11087
7.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; -имеющий высшую квалификационную категорию	15163 16336 17128
8.	Заведующий хозяйством	11087
9.	Рабочий по обслуживанию и текущему	11087

	ремонту зданий, сооружений и оборудования	
10.	Сторож	11087
11.	Уборщик	11087

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер
1.	Педагогическим работникам муниципальных организаций дополнительного образования детей (кроме организаций физкультурно- спортивной направленности) за реализацию федерального государственного стандарта дополнительного образования		0,10
2.	Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в государственные образовательные или муниципальные образовательные организации области, на период первого года трудовой деятельности		0,30

Компенсационные выплаты

№ п/п	Категория работников	Наименование компенсационных выплат	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации)	За работу в ночное время	0,35

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

13 (материалы) листов
цифрами прописью

Должность директор

Подпись И.И. Речунова

« 01 » сентября 20 25 г.

