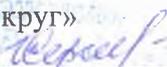
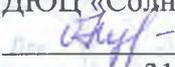


**Рассмотрено**  
Собрание трудового  
коллектива от 31.01.2022 г.  
протокол № 3

**Согласовано**  
Председатель профкома  
МБУ ДО ДЮЦ «Солнечный  
круг»  
  
И. Н. Сергеева  
Заседание профкома от  
31.01.2022 г. № 2

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБУ ДО  
ДЮЦ «Солнечный круг»  
  
О.Н.Лунина  
приказ от 31.01.2022 г. № 09-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеского центра «Солнечный круг»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Закона Московской области от 03. 05. 2007 года №60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области» (с изменениями и дополнениями 2004 г., 2008 г., 2014 г.), Постановления правительства Московской области от 18.01.2022 № 5/2 «О внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», на основании решения Совета депутатов городского округа Мытищи Московской области от 01.02.2017 № 18/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области», Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2020- 2022 гг., Отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Мытищи, на 2021-2023 гг., Постановления администрации городского округа Мытищи от 06.09.2019 № 3993 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Мытищи»; Постановления администрации городского округа Мытищи Московской области от 27.01.2022 г. № 301 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского округа Мытищи от 06.09.2019 № 3993 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Мытищи», и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава МБУ ДО ДЮЦ «Солнечный круг».

1.2. Положение регламентирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО ДЮЦ «Солнечный круг» (далее – организации).

Оплата труда работника (заработная плата) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. Оплата труда (заработная плата) работников организации устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях района.

1.4. Система оплаты труда работников организации включает размеры тарифных ставок на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и служащих, Единого квалификационного справочника должностей

должностей руководителей, специалистов и других служащих, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 ст. 135 ТК РФ), мнения Совета трудового коллектива работников организации и настоящим положением (ст.135, 144 ТК РФ).

1.5. Размеры должностных окладов, ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетными ассигнованиями.

1.6. В организации устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- заработная плата по внутреннему и внешнему совместительству;
- доплаты и надбавки (в т.ч. компенсационные и стимулирующие);
- почасовая оплата труда;
- оплата труда по гражданско-правовым договорам, за счет бюджетного и внебюджетного источников;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска;
- социальные выплаты (пособие по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 1,5 лет).

1.7. Размер месячной заработной платы работника организации не может быть ниже установленного минимума оплаты труда в регионе (ст. 133 ТК РФ).

## **2. Основные понятия системы оплаты труда**

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст. 129 ТК РФ).

2.2. Должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Должностной оклад в каждом конкретном случае определяется в соответствии с разрядом единой тарифной сетки с учетом рекомендаций Аттестационной комиссии.

2.4. Ставка работника организации определяется в объеме 40 часовой рабочей недели.

2.5. Ставка для педагогических работников определяется в объеме 36 часовой рабочей недели. Оплата производится в соответствии с нормой часов педагогической работы (из расчета недельной нагрузки) без учета компенсационных, стимулирующих выплат: 18 часов – для педагога дополнительного образования, 24 часа - для концертмейстера, 36 часов - для методиста, педагога-организатора.

## **3. Особенности оплаты труда по совместительству**

3.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству выполняется работником по месту его основной работы

(внутреннее совместительство). При основной работе у иного работодателя работа в организации является внешним совместительством (ст. 282-288 ТК РФ).

3.2. Оплата труда работника по внутреннему и внешнему совместительству устанавливается в соответствии с приказом директора Организации и регулируется ТК РФ. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день или половины месячной нормы рабочего времени. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

3.3. Педагогические работники организации вправе осуществлять работу по совместительству - в объеме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели: для работников, у которых месячная норма рабочего времени по основной должности составляет менее 16 часов в неделю - работа по совместительству осуществляется в объеме 16 часов работы в неделю.

3.4. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не совпадает с продолжительностью отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты за работу

- выполняемую в сложных и иных особых условиях труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и др.)

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам), ставкам работников или в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые к должностным окладам (ставкам) работников, не образуют новый должностной оклад (ставку), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей) в рамках основной должности, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в процентном отношении к основному должностному окладу (ставке). Срок, на который данная надбавка устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за выполнение обязанностей по совмещаемой должности в полном объеме;

- доплата за работу в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% процентов должностного оклада (ставки);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

– не менее одинарной дневной части за день работы сверх должностного оклада, (ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; не менее двойной дневной части должностного оклада (ставки) за день работы сверх должностного оклада (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ).

Работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

4.5. Выплаты за работу в выездных лагерях, на фестивалях, конкурсах за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) определяются в процентном отношении к основному должностному окладу (ставке) или в фиксированной сумме.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Виды и порядок выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться в организации самостоятельно, в пределах бюджетных ассигнований, при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа директора.

Решение об установлении стимулирующей выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и ее размерах принимается персонально в отношении конкретного работника.

5.2. Приказом директора, с учетом мнения трудового коллектива, устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок за высокие результаты работы:

- за выполнение более сложных работ;
- за высокие результаты труда;
- за качество выполняемой работы;
- за выполнение разовых поручений;
- за выполнение работ не связанных с должностным функционалом;
- за увеличение объёма работ;
- за напряжённость и интенсивность труда
- премиальные выплаты по итогам года

5.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5 кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной сетки.

5.4. Применение стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

5.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

5.6. Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы. В расчет среднего заработка входят выплаты в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

## **6. Доплаты и надбавки к ставке заработной платы педагогическим работникам.**

6.1. Надбавка за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам) устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы, в размере 25 % ставки заработной платы (должностного оклада).

6.2. Ежемесячная доплата в составе заработной платы в размере 5 000 руб. за напряженный труд устанавливается педагогическим работникам, имеющим не менее одной ставки по одной основной штатной должности.

6.3. Ставка заработной платы (должностного оклада) педагогическим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышается на 20 %.

6.4. Ставка заработной платы (должностной оклад) повышается на 10 % работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

## **7. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда**

7.1. Работникам может быть разрешена почасовая оплата труда в объеме не более 300 часов сверх годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

7.2. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов и концертмейстеров.

## **8. Заключение договоров гражданско-правового характера**

8.1. Договора гражданско-правового характера заключаются с сотрудниками организации внешними исполнителями на выполнение работ и услуг в соответствии с плановыми задачами.

8.2. Оплата труда по гражданско-правовым договорам может осуществляться при заключении договора на выполнение конкретной работы за счет бюджетных и внебюджетных источников по акту выполненных работ.

## **9. Оплата работы во время командировки**

9.1. При нахождении сотрудника в командировке оплата осуществляется на основе средней заработной платы.

## **10. Предоставление и оплата очередного отпуска**

10.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудникам предоставляется в размере 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

10.2. Педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 42-х календарных дней.

10.3. Расчет ежегодного оплачиваемого отпуска производится не менее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ) на основе среднего заработка за предшествующие 12 месяцев.

## **11. Социальные выплаты**

11.1. Сотрудникам организации выплачивается пособие по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

## **12. Начисление и выплата заработной платы**

12.1. Заработная плата начисляется работнику на основании ежемесячных сведений табеля учета использования рабочего времени.

12.2. Заработная плата выплачивается в рублях через отделения Сбербанка на расчетные счета работников, пластиковые карты 15 и 30 числа каждого месяца.

12.3. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в форме расчетного листка о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

12.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при выплате заработной платы не может превышать 20 %.

12.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в том числе компенсация за неиспользованный отпуск, производится в установленные дни выплаты заработной платы в соответствии с ТК РФ.

12.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несёт работодатель (ст. 142 ТК РФ).

12.7. Начисление налогов на заработную плату (социальные взносы) осуществляется в соответствии с действующим законодательством и перечисляется в установленные сроки.

## **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом организации.

13.2. В настоящее Положение с учетом мнения Трудового коллектива могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента утверждения.