



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации г. Таганрога от 29.01.2024г. № 109 «О внесении изменений в постановление администрации г. Таганрога от 25.02.2022г. №267», Уставом СПОН и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников СПОН.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы; порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера; особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников СПОН, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается учреждениями коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный акт учреждения).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника СЮН осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников СЮН, 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.

1.6. Заработная плата работников СЮН (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет бюджетных средств.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных бюджетных средств, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета определяется учредителем.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным актом учреждения, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной

сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) приведены в таблицах № 1–3.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень/ наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень (вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части)	8348
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень (дежурный по режиму; младший воспитатель)	9186
	2-й квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму)	9648

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень/ наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый)	13212
	2-й квалификационный уровень (инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель)	13855
	3-й квалификационный уровень (воспитатель; мастер производственного	14530

1	2	3
	обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	
	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)	15244

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень/ наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	---	---

1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень: (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ^{<*>}) в учреждениях I–II групп по оплате труда руководителей;	14207
	в учреждениях III–IV групп по оплате труда руководителей	13526
	2-й квалификационный уровень: (заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	
	в учреждениях I–II групп по оплате труда руководителей;	14917
	в учреждениях III–IV групп по оплате труда руководителей	14207

^{<*>} Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

2.2.3. Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	5565
	2-й квалификационный уровень	5834
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	6125
	2-й квалификационный уровень	6433
	3-й квалификационный уровень	6757
	4-й квалификационный уровень	7076
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I–II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III–IV групп по оплате труда руководителей	9017 8592
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	7076
	2-й квалификационный уровень	7426
	3-й квалификационный уровень	7795
	4-й квалификационный уровень	8182
	5-й квалификационный уровень	8592
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I–II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III–IV групп по оплате труда руководителей	9472 9017
	2-й квалификационный уровень	9945
	3-й квалификационный уровень	10441

2.2.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 7.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	--------------------------	---

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд; 2-й квалификационный разряд; 3-й квалификационный разряд	4575 4841 5124
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд; 5-й квалификационный разряд	5440 5754
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд;	6085
	7-й квалификационный разряд	6433
	3-й квалификационный уровень: 8-й квалификационный разряд	6812
	4-й квалификационный уровень: профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7303

Примечание:

К таблице № 5. Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6 Минимальные размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I–II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III–IV групп по оплате труда руководителей	9472 9017

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Специалист по закупкам; Специалист по охране труда; Системный администратор	7076
Ассистент по оказанию технической помощи; Младший системный администратор	6125

2.2.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В СЮН устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учётом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объём работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьёй 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее: одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе

полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада

(ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьёй 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам СЮН устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с Таблицей №7 постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога»:

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей
в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:	10
	– при численности аттестуемых 1-2 человека	15
	– при численности аттестуемых 3-4 человека – при численности аттестуемых 5 человек и более	20
2.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства: – работникам, входящим в ПКГ работников образования, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н	до 15
	– иным работникам	до 20

3.	Работники учреждения, ответственные за ведение работу с архивом учреждения: – работникам, входящим в ПКГ работников образования, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н – иным работникам	до 20 до 25
----	---	----------------

Примечания:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учёта других доплат. 2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утверждённым приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.4. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры, периодичность и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными актами СЮН в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

В СЮН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда СЮН.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)) или в абсолютном размере. Порядок её установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются СЮН самостоятельно на основании Положения о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников СЮН.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора СЮН.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам СЮН в рамках утвержденного фонда оплаты труда при выполнении обязанностей по основному трудовому договору и не может превышать 50 процентов должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы). Сумма сверх 50 процентов для выполнения целевого показателя начисляется как премия.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

4.4.1. Работникам СЮН, в том числе руководителям (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размеры и условия осуществления выплат надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы:

- за высокий уровень профессиональной подготовки – до 50%;
- за сложность и важность выполняемой работы – до 100%;
- за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач – до 50%.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и её размерах принимается:

- директору СЮН – учредителем, в соответствии с утверждённым им порядком;
- работникам СЮН – директором в соответствии с порядком, утверждённым локальным актом СЮН.

Заместителям директора СЮН, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором СЮН в соответствии с локальным актом СЮН, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору СЮН.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору СЮН, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру СЮН могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.4.2. Надбавка за качество работы рабочим, имеющим квалификационный разряд не ниже бго квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливается в размере до 50 процентов ставки заработной платы.

Размеры и условия осуществления выплат надбавки за качество устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы в соответствии с порядком, утверждённым локальным актом СЮН.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору СЮН, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в СЮН в соответствии с Таблицей №12 постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267

«Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога»:

Размер надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Директор СЮН, заместители директора, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включённые в ПКГ, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н при стаже работы: – от 5 до 10 лет – от 10 до 15 лет – свыше 15 лет	10 15 20
№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы: – от 1 года до 5 лет – от 5 до 10 лет – от 10 до 15 лет – свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) её размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в СЮН, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора СЮН.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.6.2. Показатели премирования работников СЮН:

Показатели премирования	Размеры премии в рублях
За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	до 35500,0
За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 45500,0
За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 20500,0
За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 20500,0
За соблюдение исполнительской дисциплины	до 5500,0
За обеспечение сохранности государственного имущества	до 5500,0
За своевременную и качественную подготовку здания СЮН к новому учебному году	до 15500,0
За своевременную сдачу отчётности, предусмотренную учредителем и др. вышестоящими организациями, положительные результаты проверок деятельности учреждения	до 40500,0
За успешную работу по итогам месяца	до 10500,0
За успешную работу по итогам квартала	до 25500,0
За успешную работу по итогам года	до 40500,0
За ответственность при выполнении поставленных задач	до 15500,0
За работу с одарёнными детьми (за каждого учащегося)	до 2500,0
За исполнение обязанностей начальника лагеря с дневным пребыванием детей	до 20500,0
За организацию поездок в рамках экологического лагеря	до 5500,0
За подготовку отчёта по экологическому лагерю	до 5500,0
За организацию и проведение лагеря с дневным пребыванием детей	до 20500,0
За сопровождения программы АИС «Финансы»	до 15500,0
За сопровождения программы АИС «Электронное дополнительное образование»	5 000,0

4.6.3. Премирование директора СЮН производится в порядке, утверждённом учредителем, с учётом целевых показателей эффективности деятельности СЮН.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала СЮН, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;

- за наличие учёной степени;
- за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака); – выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) в соответствии с Таблицей №13 постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога»: – при наличии первой квалификационной категории – 10%; – при наличии высшей квалификационной категории – 25%.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим учёную степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие учёной степени.

Надбавка за наличие учёной степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) в соответствии с Таблицей №14 постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога»:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Директор СЮН, заместители директора, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включённые в ПКГ, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н при наличии учёной степени:	25
	– доктора наук – кандидата наук	15
2.	Иные руководители, специалисты и служащие: –	
	– при наличии учёной степени доктора наук – при наличии учёной степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие учёной степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам, имеющим почётное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный», или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почётного звания

Надбавка за наличие почётного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) в соответствии с Таблицей №15 постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога»:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Директор СЮН, заместители директора, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включённые в ПКГ, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н при наличии: – почётного звания «народный»	25
	– почётного звания «заслуженный»	15
	– ведомственной награды	10
2.	Иные работники при наличии: – почётного звания «народный»	до 30
	– почётного звания «заслуженный»	до 20
	– ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почётного звания устанавливается со дня присвоения почётного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почётных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почётного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почётного звания устанавливается при условии соответствия почётного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам СЮН устанавливается надбавка за наличие ведомственного почётного звания (нагрудного знака), утверждается учредителем.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования города Таганрога молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в СЮН профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесённых к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Другие вопросы оплаты труда

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

При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5.2. В соответствии со статьёй 145 ТК РФ директору СЮН, его заместителям и главному бухгалтеру СЮН устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы директора СЮН, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.2.1. Директору СЮН предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно Таблице №13 п.5.6.1. постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и составляет:

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
Свыше 100	5,0

Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путём снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору СЮН, на 0,5.

5.2.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда СЮН, сформированном за счёт бюджетных средств, установлена в п.7.3. постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267

«Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов, установлен приказом по СЮН от 25.02.2022 №17 на основании приложения №3 к постановлению Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и включает следующие должности:

1. Директор;
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
4. Главный бухгалтер;
5. Заведующий отделением;
6. Бухгалтер;
7. Секретарь учебной части;
8. Инженер-программист.

6. Материальная помощь

6.1. На основании п.7.4. постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» работникам СЮН может быть оказана материальная помощь.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимается:

—директору СЮН – учредителем, в соответствии с утверждённым им порядком на основании письменного заявления директора СЮН;

—работникам СЮН – директором СЮН в соответствии с коллективным договором или локальным актом СЮН, на основании письменного заявления работника.

6.3. В случае, если по состоянию здоровья работником, включая директора, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников СЮН.

6.4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора СЮН, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

6.5. Источником выплаты материальной помощи работникам СЮН являются средства в объёме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счёт бюджетных средств.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 722671968566237128169706768058107758750791459296

Владелец Булгакова Наталья Анатольевна

Действителен с 06.11.2024 по 06.11.2025