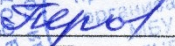
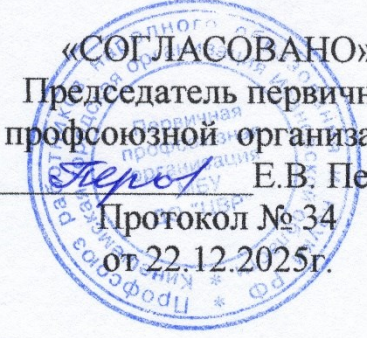
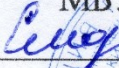


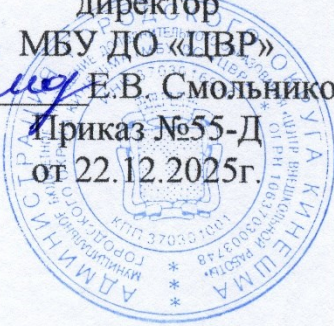
к Коллективному договору Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» городского округа Кинешма
на 2026-2028 гг.

«СОГЛАСОВАНО»
на общем собрании
работников
МБУДО «ЦВР»
Протокол № 3
от 19.12.2025 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В. Перова
Протокол № 34
от 22.12.2025г.



«УТВЕРЖДАЮ»
директор
МБУ ДО «ЦВР»
 Е.В. Смольникова
Приказ №55-Д
от 22.12.2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
городского округа Кинешма**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы», подведомственного управлению образования администрации городского округа Кинешма (далее – Положение, МБУ ДО «ЦВР») разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 N4184п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П, и от 23.09.2024 № 40-П, размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленным Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – МБУ ДО «ЦВР»), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Новая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами городского округа Кинешма.

1.2. В МБУ ДО «ЦВР», в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами различных уровней принимается положение об оплате труда работников указанного в настоящем пункте учреждения с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, продолжительности и особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, перечня видов выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера, условий соглашения по защите трудовых, социально-экономических прав

работников образования городского округа Кинешма, мнения представительного органа работников.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.3.1. 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

1.3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

1.3.3. Минимальный оклад (ставка заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

1.3.5. Выплаты компенсационного характера - дополнительные выплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей.

1.3.6. Выплаты стимулирующего характера- выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников МБУ ДО «ЦВР» определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от

предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель МБУ ДО «ЦВР» определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МБУ ДО «ЦВР» и исчисляет их заработную плату, составляет и утверждает штатное расписание и тарификационные списки на педагогических работников, оплата труда которых исчисляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки в соответствии с учебным планом на соответствующий учебный год, и несет персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБУ ДО «ЦВР».

2.2. Заработная плата работников МБУ ДО «ЦВР» определяется по следующей формуле:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника МБУ ДО «ЦВР», полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику МБУ ДО «ЦВР» производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей, не учитываются.

2.2.1. Должностные оклады работников МБУ ДО «ЦВР» определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ

должностей работников МБУ ДО «ЦВР» на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o * K_d$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МБУ ДО «ЦВР» (приложения 1 и 2 к настоящему Положению);

K_d - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 и 2 к настоящему Положению).

2.2.2. В связи с отсутствием отдельных наименований отраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Z_p = O_n + C + K$, где:

Z_p - месячная заработная плата;

O_n - оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Министерства просвещения от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

C – выплаты стимулирующего характера;

K – выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Размер оплаты за ставку заработной платы определяется по следующей формуле:

$O_n = O * D$, где:

O - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

D - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 и 2 к настоящему Положению).

2.3.2. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его

основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

2.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностная оклад (оклад) работника;

С – выплаты стимулирующего характера;

К– выплаты компенсационного характера.

2.6.1. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников

данного учреждения, с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Заработная плата руководителей МБУ ДО «ЦВР», их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад) работника;

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

2.8.1. Размер должностного оклада руководителя МБУ ДО «ЦВР» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБУ ДО «ЦВР» (Приложение 3 к настоящему Положению).

2.8.2. Должностные оклады заместителей руководителя МБУ ДО «ЦВР» устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя МБУ ДО «ЦВР».

2.8.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю МБУ ДО «ЦВР» - распоряжениями администрации городского округа Кинешма, заместителям руководителя - руководителем МБУ ДО «ЦВР».

2.8.4. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителей МБУ ДО «ЦВР» устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

2.8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБУ ДО «ЦВР» осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности МБУ ДО «ЦВР» и работы руководителя МБУ ДО «ЦВР» в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности.

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя МБУ ДО «ЦВР» является выполнение квоты по приему на

работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению администрации городского округа Кинешма в качестве показателя эффективности работы руководителя МБУ ДО «ЦВР» устанавливается рост средней заработной платы работников МБУ ДО «ЦВР» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма.

2.8.6. Условия оплаты труда руководителя МБУ ДО «ЦВР» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБУ ДО «ЦВР» и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО «ЦВР» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБУ ДО «ЦВР» и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО «ЦВР», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО «ЦВР» определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников МБУ ДО «ЦВР». Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБУ ДО «ЦВР» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются МБУ ДО «ЦВР» самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа по: руководству методическими объединениями, методическими комиссиями; выполнению методической

деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью МБУ ДО «ЦВР».

Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- руководство методическими объединениями, методическими комиссиями – 200 рублей за направление дополнительной работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности- 500 рублей.

Порядок, условия выплат и перечень видов другой работы, непосредственно связанной с деятельностью МБУ ДО «ЦВР», определяются МБУ ДО «ЦВР» самостоятельно.

3.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях, устанавливаются работникам таких организаций в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.6. Для п. 3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) по результатам труда производится комиссией, возглавляемой директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами соответствующего МБУ ДО «ЦВР» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Работникам МБУ ДО «ЦВР» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

4.1.1. Работникам МБУ ДО «ЦВР» на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства МБУ ДО «ЦВР»;

- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

4.1.2. Работникам МБУ ДО «ЦВР» могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю МБУ ДО «ЦВР» или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю МБУ ДО «ЦВР» или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.1.3. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в МБУ ДО «ЦВР», в следующих рекомендуемых размерах:

- за наличие у водителя автомобиля квалификации третьего класса – до 20 процентов от должностного оклада (оклада);

- за наличие у водителя автомобиля квалификации второго класса – до 30 процентов от должностного оклада (оклада);

- за наличие у водителя автомобиля квалификации первого класса – до 40 процентов от должностного оклада (оклада).

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников МБУ ДО «ЦВР».

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБУ ДО «ЦВР», в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы МБУ ДО «ЦВР» (структурного подразделения МБУ ДО «ЦВР»);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО «ЦВР»;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков занятий обучающимися без уважительной причины).

Перечень показателей, критерии и основание для премиальных выплат работникам МБУ ДО «ЦВР» устанавливается локальным актом МБУ ДО «ЦВР».

Премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем МБУ ДО «ЦВР» персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в МБУ ДО «ЦВР» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам МБУ ДО «ЦВР», отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО «ЦВР»;

1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУ ДО «ЦВР»;

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам МБУ ДО «ЦВР», отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника МБУ ДО «ЦВР» на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.6. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам МБУ ДО «ЦВР», занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

4.2. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель МБУ ДО «ЦВР», при этом учитываются:

- показатели;

- условия начисления;

- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников МБУ ДО «ЦВР» с учетом мнения представительного органа работников МБУ ДО «ЦВР».

4.3. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом МБУ ДО «ЦВР».

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБУ ДО «ЦВР» несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Руководитель МБУ ДО «ЦВР» имеет право делегировать руководителю структурного подразделения (филиала) полномочия по установлению размеров заработной платы работников структурного подразделения (филиала), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

5.3. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем МБУ ДО «ЦВР» в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.4. Для педагогических работников МБУ ДО «ЦВР» может применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в МБУ ДО «ЦВР».

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.5. В пределах фонда оплаты труда МБУ ДО «ЦВР»:

- могут выплачиваться единовременные премии:
 - к государственным праздникам;
 - к профессиональным праздникам;
 - в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет);
- по заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Выплаты единовременной премии работникам бюджетных (автономных) МБУ ДО «ЦВР» рекомендуется осуществлять за счет средств не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом соответствующего МБУ ДО «ЦВР».

5.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.7. Заработная плата работника МБУ ДО «ЦВР» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.8. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.9. Численный состав работников МБУ ДО «ЦВР» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.10. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ЦВР» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке МБУ ДО «ЦВР» из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

При проведении мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал МБУ ДО «ЦВР» следует руководствоваться примерным перечнем должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
городского округа Кинешма

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп
(ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным
окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общетраслевых профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	4058	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4313	1

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	4436	1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	5271	1 1,1
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6081	1
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7297	1

**ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6324	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7313	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8434	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9226	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9765	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9825	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 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	9546	1

	образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)		
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной), мастерской, учебного хозяйства	10102	1

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; секретарь; машинистка; калькулятор; экспедитор; делопроизводитель, кассир	5777	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист, техник по защите информации	6586	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по	8012	1

	которым устанавливается II внутридолжностная категория		
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8389	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8719	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник, инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер	8789	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9665	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9723	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10540	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10738	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации	9465	1

2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	10102	1
----------------------------------	--	-------	---

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
городского округа Кинешма

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям
работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным
группам

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	8789	1
Специалист по закупкам	8789	1
Контрактный управляющий*	8789	1,2
Методист**	9665	1,1
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями***	9825	1

* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

** В муниципальном учреждении «Информационно-методический центр городского округа Кинешма».

*** Должность устанавливается в соответствии с номенклатурой должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
городского округа Кинешма

Размеры базовых окладов руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных управлению образования администрации городского
округа Кинешма

Тип муниципального учреждения	Размер базового оклада, руб.	Коэффициент масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	
Учреждения дополнительного образования	17069	1,3	при наличии двух и более зданий
		1,4	при наличии двух и более зданий и условии оказания платных услуг
Прочие муниципальные учреждения	24178	1,0	

Приложение 4
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
городского округа Кинешма

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями
работы в образовательных организациях

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями работы в образовательных организациях	Размер выплат (процент от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы)*
1. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: 1.1. педагогическим работникам	20
2. Работа в образовательных организациях, реализующих направления по предметным областям школьного Кванториума: 2.1. педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом	15
3. Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: 3.1. педагогическим работникам	20

*при наличии двух и более оснований размеры выплат (проценты) суммируются.

Приложение 5
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
городского округа Кинешма

**Примерный перечень
должностей и профессий работников, относимых к административно-
управленческому и вспомогательному персоналу**

Для организаций дополнительного образования:

директор, заместитель директора, заведующий отделением (отделом), главный бухгалтер, бухгалтер, кассир, заведующий хозяйством, программист, специалист по охране труда, секретарь-машинистка, делопроизводитель, инспектор по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик служебных помещений, водитель (водитель автомобиля), сторож, дворник, вахтер.