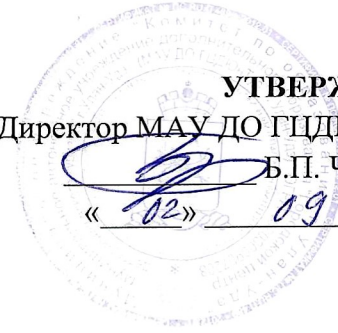




СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАУ ДО ГЦДОНТУР
А. Маковеева
2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО ГЦДОНТУР
Б.П. Чимитов
«02» 09 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**МАУ ДО «Городской центр детско-юношеского туризма»
города Улан-Удэ**

г. Улан-Удэ
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Городской центр детско-юношеского туризма» г. Улан-Удэ разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральном законом от № 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением № 336 от 28.10.2016 г. Администрации г. Улан-Удэ.

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации.

1.3. В целях реализации Положения применяются следующие понятия и термины:

Организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - ОДО).

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

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

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников МАУ ДО «Городской центр детско-юношеского туризма» г. Улан-Удэ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника по основному месту работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.6. Оплата труда работников МАУ ДО ГЦДЮНТУР, в том числе, занятых по внутреннему совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения по основному месту работы и по внутреннему совместительству включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения по внешнему совместительству, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников МАУ ДО ГЦДЮНТУР устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- е) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников фиксируются в тарификации сотрудников МАУ ДО ГЦДЮНТУР, утвержденной директором.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

2.6. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным разделом 6 данного Положения.

2.7. Заработная плата сотрудникам МАУ ДО ГЦДЮНТУР выплачивается двумя частями 10 и 25 числа каждого месяца.

2.8. Единовременные выплаты не включаются в расчет средней заработной платы для расчета отпускных.

2.9. В конце года производится полный расчет денежных средств, в январе следующего года выплачивается аванс.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в МАУ ДО ГЦДЮНТУР формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. Штатное расписание МАУ ДО ГЦДЮНТУР ежегодно утверждается директором МАУ ДО ГЦДЮНТУР и включает в себя все должности Центра, количество штатных единиц, базовый (должностной оклад)

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады директора, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Директору МАУ ДО ГЦДЮНТУР размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Комитета. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности учреждения до 200 единиц от 1 до 4.

4.3. Приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ определяется уровень оплаты труда

4.4. директору МАУ ДО ГЦДЮНТУР в соответствии с постановлением Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАУ ДО ГЦДЮНТУР.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в соответствии с разделом 5 данного Положения.

4.7. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

4.8. Заместителям стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

5.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5.3. Работникам МАУ ДО ГЦДЮНТУР производятся следующие выплаты компенсационного характера:

№	Выплаты компенсационного характера	Рекомендуемый размер доплат, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Размер оплаты и срок устанавливается приказом Центра
2	Выплата компенсационного характера в виде надбавки за работу в районах Крайнего Севера	30%
3	Выплата компенсационного характера за районный коэффициент	20%
4.	Выплата компенсационного характера за работу в выходные и праздничные дни	До 100% или дополнительные дни отдыха
5.	Выплата компенсационного характера с целью исполнения ФЗ-82 «О минимальном размере оплаты труда»	Компенсация(К) устанавливается в размере разницы между минимальным размером оплаты труда (МРОТ) и должностным окладом (ДО) ($K = \text{МРОТ} - \text{ДО}$)

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления могут устанавливаться коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и данным Положением.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера и премий их порядок, размеры и условия выплат устанавливаются настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУ ДО ГЦДЮНТУР.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- иные стимулирующие выплаты, установленные в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУ ДО ГЦДЮНТУР.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- иные стимулирующие выплаты, установленные в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУ ДО ГЦДЮНТУР.

6.6. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.7. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад).

6.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда – выборным органом. Решение оформляется приказом директора на основании протокола Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.9. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.10. Стимулирующая выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном значении.

6.11. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.12. Премияльные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

6.13. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.14. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

- При премировании учитывается:

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;

- методические разработки по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса, наличие публикаций разного уровня педагогических работников Центра; публикации разного уровня работников Центра;

- наличие призеров - педагогических работников в области профессиональных конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей).

6. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание образовательной организации формируется за счет всех источников финансирования.

7.2. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «Город Улан-Удэ».

7.3. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

**Критерии премирования педагогических работников
МАУ ДО «Городской центр детско-юношеского туризма» г. Улан-Удэ» за 2025 год**

Критерий		Количество баллов
1	1.1. Организация и (или) проведение мероприятий согласно Плана общегородских мероприятий. 1.2. Организация, проведение и участие в мероприятиях в рамках инновационной, экспериментальной, грантовой деятельности в виде присвоенных статусов	40 20
2	Наличие публикаций работников образовательных организаций в научных, методических, научно-методических изданиях федерального, регионального и муниципального уровней, наличие методических разработок	10
3	Участие воспитанников и работников в профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах, в курсах повышения квалификации на федеральном, региональном и муниципальном уровнях	20
4	4.1 Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей) 4.2 Ведение цифровой платформы, ведение госадресника, социальных сетей 4.3 Почетные грамоты, благодарственные письма за организацию и проведение мероприятий разного уровня	3 3 4
ИТОГО: 100 баллов		

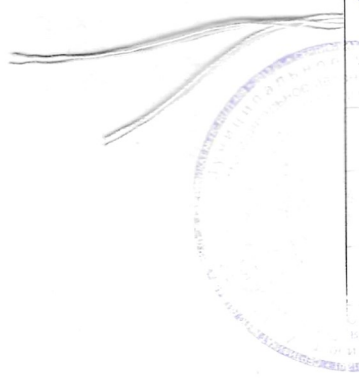
**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

№ 4 (четыре) листов
цифрами прописью

Должность начальник _____) ЛИСТОВ

Подпись [подпись] Бурдасов /

« 02 » марта 2021 г. М.П.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98601991273303428137389617319984543381283716419

Владелец Чимитов Батор Пурбуевич

Действителен с 30.05.2025 по 30.05.2026