

Принято общим собранием трудового коллектива
Протокол от «20» 10 2025 г. № 5
Приказ от «23» 10 2025 г. № 28



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ДО ДТДиМ
И.В. Юн
10 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МОУ ДО ДТДиМ
Е.Л. Ефремова



**Положение по оплате труда
Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи**

1. Общие положения.

1.1. Примерное положение разработано в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края" и в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре", в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021 г. № 495 – па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 21.10.2025 г. № 2386 – па « О внесении изменений в приложение 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре, утвержденному постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 марта 2021 года 3 495 – па», Территориальным отраслевым соглашением между Комсомольской-на-Амуре городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на 2019-2022 годы.

1.2. Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи (далее Дворец, МОУ ДО ДТДиМ).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры муниципальных окладов (муниципальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Дворца, (далее - окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;
- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- условия оплаты труда руководителя (далее по тексту - руководитель), его заместителей;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников МОУ ДО ДТДиМ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности учреждения, направляются на оплату труда работников, в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее – минимальный размер оплаты труда).

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

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

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель приказом по муниципальному бюджетному образовательному учреждению:

2.2.1. Устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.2. Принимает решение о выплате работнику:

- повышающих коэффициентов
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 29 мая 2008 года 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29 мая 2008 года 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";
- от 31 августа 2007 года 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- от 14 марта 2008 года № 121 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";
- от 10 сентября 2015 года № 625 н «Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок».

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ. Утвержденными Приложением № 1 к настоящему Примерному положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством

Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.6. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5. устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов за наличие учёного звания, государственных (за исключением звания "заслуженный", "народный") и ведомственных наград, устанавливаемых работникам Дворца, приведены в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

1. при присвоении ученого звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;
2. при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания "заслуженный", "народный") и ведомственных наград производится на основании заявления работника Дворца об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания "заслуженный", "народный") и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1,2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания "заслуженный", "народный") и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за

наличие ученого звания, государственных (за исключением звания "заслуженный", "народный") и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или) ведомственных наград выплата по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания "заслуженный", "народный") и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

1. учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

2. учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерством просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. №1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

3. почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования»;

2.10. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе) приведены в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

2.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке их

установления".

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях".

2.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.15. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения соответствующего представительного органа работников.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работников.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе), персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград, начисляются педагогическим работникам Дворца с учетом установленной им нагрузки.

3.4. Оплата труда педагогических работников Дворца, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее- учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о необходимости выполнения другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.6. Почасовая оплата труда педагогических работников Дворца, применяется при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

4.1. Заработная плата руководителя Дворца, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размер должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителя, устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в Приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в п.2.5. настоящего Примерного положения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Примерным положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года 12-па,

в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Примерного положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказом по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года 13-па «Об учреждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

4.6.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам Дворца, приведены в приложении к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
2. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
3. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
4. при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника Дворца об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в пунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя

заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников по профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. №1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителей, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распределителем бюджетных средств на оплату труда работников Дворца, в зависимости от эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются приказами руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру Дворца устанавливаются приказом по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же муниципальном образовательном учреждении руководителем, определяется главным распорядителем бюджетных средств, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем.

Преподавательская работа в том же муниципальном образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

4.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Дворца, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4, утвержденной Приказом Федеральной службы государственной статистики.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Дворца среднемесячной заработной платы работников МОУ

ДО ДТДиМ устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок осуществления компенсационных выплат.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или Указом Президента Российской Федерации, настоящим Примерным положением.

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководитель, его заместители должны принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных для здоровья условий труда устанавливаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

5.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

5.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов местного времени) составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

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

5.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда данного работника.

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «Заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении 5 к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;
2. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
3. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
4. при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в пунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя

заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее – критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении № 6 к настоящему Примерному положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

6.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размеров стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2. Работнику, отработавшему в учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года, пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев;
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году

(не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящим Примерным положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее – Перечень основного персонала).

Перечень основного персонала приведен в приложении № 7 к настоящему Примерному положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Примерному положению по оплате
труда МОУ ДО ДТДиМ,
утвержденному приказом
№ от 2025 г.

**Размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников МОУ ДО ДТДиМ.**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер базового оклада (базового должностного оклада), руб.
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н	
1.1.	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
	<i>Учреждения дополнительного образования</i>	
1.1.1.	2 квалификационный уровень	12407 руб.
1.1.2.	3 квалификационный уровень	13371 руб.
1.2.	<i>Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений</i>	
1.2.1.	2 квалификационный уровень	10737 руб.
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н	
2.1.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>	
2.1.2	1 квалификационный уровень	5143 руб.
2.2.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	6713 руб.
2.2.2	2 квалификационный уровень	7381 руб.
2.3.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</i>	
2.3.1	1 квалификационный уровень	7830 руб.
2.3.2	4 квалификационный уровень	8500 руб.
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н	
3.1.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	4476 руб.
3.2	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	5257 руб.
3.2.2.	2 квалификационный уровень	6039 руб.
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей общепрофессиональных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 г. № 121 н	
4.1.	<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	

	<i>«Профессии рабочих культуры искусства и кинематографии первого уровня»</i>	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	4476 руб.
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей профессий работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570	
5.1.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии, ведущего звена»</i>	8051 руб.
5.2.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, среднего звена»</i>	9395 руб.
6.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526	
6.1.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>	
6.1.1.	3 квалификационный уровень	9395 руб.
7.	Профессиональный стандарт «специалист в сфере закупок» утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года № 625н (должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы «Отраслевые должности служащих третьего уровня»)	
7.1	Специалист по закупкам	7830 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Примерному положению по оплате
труда МОУ ДО ДТДиМ,
утвержденному приказом
№ от 2025 г.

**Размеры повышающего коэффициента за наличие ученого звания, государственных
и ведомственных наград.**

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов			
		Руководители учреждения, его заместители	Педагогические работники	Работники культуры	Медицин- ские работники
4.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10	-	-
5.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20	-	-
6.	При наличии: -государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный» -ведомственной награды	0,20	0,20	-	-
		0,10	0,10	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Примерному положению по оплате
труда МОУ ДО ДТДиМ,
утвержденному приказом
№ от 2025 г.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
МОУ ДО ДТДиМ и порядок отнесения
их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности МОУ ДО ДТДиМ

1.1. К объемным показателям деятельности МОУ ДО ДТДиМ относятся показатели, характеризующие масштаб руководства МОУ ДО ДТДиМ: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в МОУ ДО ДТДиМ:		
1.1.	- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
1.2.	- в однопрофильных: технопарках, клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов.	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
2.	Количество работников в МОУ ДО ДТДиМ	- за каждого работника; дополнительно за каждого работника имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
4.	Наличие оборудованных и используемых в	за каждый вид	до 15

	образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
4.1.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе игровых площадок	за каждый вид	до 3
5.	Наличие второго здания (корпуса)	за каждый вид	
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, музеев	за каждый вид	до 15
7.	Наличие: - автотранспортных средств; - иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе	за каждую единицу	до 20
8.	Наличие учебной техники (лингфонные кабинеты, интерактивные доски)	за каждую единицу	до 50
9.	Наличие оборудованных, используемых для технического труда мастерских	за каждую единицу	до 50

1.3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Сумма баллов	Группа, к которой муниципальное образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей
1.	501 и более	I группа
2.	351 - 500	II группа
3.	201 - 350	III группа
4.	200 и менее	IV группа

II. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов увеличивается за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Примерному положению по оплате
труда МОУ ДО ДТДиМ,
утвержденному приказом
№ 2025 г.

**Размеры
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»
в процентах.**

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов			
		Руководители учреждения, его заместители	Педагогические работники	Работники культуры	Медицин- ские работники
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75	10	15
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15	8	12
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10	-	-
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20	-	-
5.	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических профилю педагогической деятельности	20	20	-	-

**Положение
об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы
в МОУ ДО ДТДиМ.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам муниципальных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре (далее по тексту - работники).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 30 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 25 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 20 процентов;

свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- организациях дополнительного образования.

Педагогическим работникам также засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности) при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;
- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);
- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности

или за выслугу лет, независимо от места работы после выхода на пенсию;

- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.4. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.5. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.6. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем муниципального образовательного учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за

непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителей муниципальных образовательных учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**Перечень
должностей (профессий) работников МОУ ДО ДТДиМ,
относимых к основному персоналу**

1. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования:
 - Педагог дополнительного образования (включая старшего);
 - методист (включая старшего);
 - инструктор-методист;
 - концертмейстер;
 - педагог-организатор;
 - заместитель директора (по учебной, воспитательной, научно-методической работе);
 - руководитель (заведующий) структурным подразделением).