

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
МБОУ ДО МУЦ

Л.С.Алексеева

М.П.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ ДО МУЦ
г. Улан-Удэ

Е.Л.Скворцова

М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ**

МБОУ ДО «МЕЖШКОЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР Г. УЛАН-УДЭ»

1. Общие положения

1.1. 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр г. Улан-Удэ» (далее - Учреждение). Данное Положение разработано на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждения образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ» № 336 от 28.10.2016 г. (в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 30.08.2022 № 181) (далее – Положение)

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 руководителей образовательных организаций.

1.3. В целях реализации настоящего 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 образовательных организаций 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, 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.

1.7 Сроки выплаты заработной платы – 2 раза в месяц – 10-го и 25-го числа.

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

1.9 Единовременные выплаты не включаются в расчет средней зарплаты для расчета отпускных.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем образовательной организации по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 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 29.05.2008 N 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 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих",

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

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

2.5. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 6 Положения.

2.6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности образовательной организации.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в образовательных организациях формируется исходя из размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

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. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета.

4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей, главного бухгалтера

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

4.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Комитета по образованию.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. 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 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4.3. «Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{ср} \times H \times K, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

H – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

- 1 уровень - 1,2;
- 2 уровень - 1,1;
- 3 уровень - 0,9;
- 4 уровень - 0,7.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации в размере на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 5 Положения.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом Комитета.

Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации.

4.7. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя образовательной организации принимается Комитетом.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- работникам учреждения доводится компенсационная доплата до МРОТ.

5.3.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам образовательных организаций устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.3.4. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательных организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таблица 1

№	Выплаты компенсационного характера	Рекомендуемый размер доплат (от должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 12 %
1.1.	В кабинете ЭВМ	12%
1.2.	В химических лабораториях	8.4%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	50 %
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий	
3.1.	Доплата за совмещение профессий (должностей)*	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по
3.2.	Доплата за расширение зон обслуживания*	

		соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.3.	Доплата за работу в ночное время	35 % от часовой тарифной ставки (оклада)

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 за выполненную работу.

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;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте образовательной организации.

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

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

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

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.6. Работникам образовательных организаций устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

6.7. Премии по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы год;
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций;

-единовременные выплаты не включаются в расчет средней з/п для расчета отпускных;
Размер премий может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.8. 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 поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.9. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, по представлению руководителя образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется протоколом. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

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

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

Распределение стимулирующей части

Критерии стимулирования для педагогов	Баллы
Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным знаками отличия, ученые степени (Российского значения)	1
Надбавки за квалификационные категории:	
- I квалификационная категория	1
- высшая квалификационная категория	
За стаж работы на одном месте более 5 лет	5
Внутриучрежденческие мероприятия:	
- организация	3
- участие	3
Работа с детьми:	
- с ограниченными возможностями	5
Надбавки за учащихся, ставших победителями или призёрами выставок, конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций	
- на уровне учреждения	3
- на муниципальном уровне	5

- на республиканском уровне	6
- на региональном уровне	7
- на российском уровне	8
Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	5
Соблюдение ТБ, пож. безопасности (инструкции, журналы)	6
Работа педагога с социальными партнерами	5
Участие педагога в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	5
Участие педагога в работе общественных формирований (совет, комиссия, профком)	5
Наставническая работа - молодой специалист - наставник	5
Количество и результативность пройденных курсов и иных форм повышения квалификации	5
Наличие публикаций в печатных изданиях	5
Вовлечение родителей в совместную деятельность (собрания, мероприятия, помощь в организации учебного процесса)	5
Работа педагога на сайте ОУ	5
Заведывание кабинетом: организация рабочего места педагога, оформление кабинета в соответствии с современными требованиями	1-5
Общественные поручения	5
Соблюдение педагогической этики	5
Участие в общественно-массовых мероприятиях	5
Результативность учебной деятельности	3
Нарушение и не исполнение должностных обязанностей, трудовой дисциплины	- 10
ИТОГО max	100
Критерии стимулирования для методистов	Баллы
Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным знаками отличия, ученые степени (Российского значения)	5
Надбавки за квалификационные категории: - 1 квалификационная категория	5

- высшая квалификационная категория	
За стаж работы на одном месте более 5 лет	5
Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, профком, представительство и т.д.)	10
Участие в разработке и реализации актуальных для развития учреждения и системы дополнительного образования проектов и программ	10
Наставническая работа (с сотрудником из кадрового резерва, молодым специалистом, новым сотрудником)	5
Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	
– всероссийский уровень;	10
- региональный уровень;	8
- муниципальный уровень;	5
- сайт учреждения;	3
– интернет-публикации	1
Непосредственное участие в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных проектов и программ	10
Участие в конкурсах профессионального мастерства	10
Участие (сертификат, программа и др.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	
– всероссийский уровень;	10
- региональный уровень;	8
- муниципальный уровень;	5
- внутри учреждения;	3
- заочные, интернет	1
Организация и участие в массовых мероприятиях (если это не входит в функциональные обязанности)	10
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, конкурсы, школы, мастер-классы и иные мероприятия)	10
Повышение квалификации, курсовая переподготовка и т.п.	5
ИТОГО max	100
Критерии стимулирования для педагога-организатора	Баллы
Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным знаками	5

отличия, ученые степени (Российского значения)	
Надбавки за квалификационные категории:	
- 1 квалификационная категория	5
- высшая квалификационная категория	
За стаж работы на одном месте более 5 лет	5
Разработка досуговых краткосрочных или длительных программ на уровне автора-составителя в данный период (<i>название программы, уровень освоения, срок реализации</i>)	5
Внедрение новых игровых программ по профилю деятельности	4
Наличие диагностических материалов по проведенным мероприятиям (формы и методы рефлексии, отзывы, благодарственные письма и т.д.)	5
Охват детей	10
Степень участия педагога-организатора в осуществлении ежегодного набора в творческие объединения (координатор агитационных мероприятия, работа с заявлениями)	4
Создание и разработка рекламы мероприятий ОУ (афиша, анонс, пригласительные, активная реклама и т.д.)	4
Наличие совместных мероприятий с другими ОУ (название, дата)	4
Проведение мастер-классов, выступление на методических объединениях, конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ (название и дата)	7
Наличие собственных разработок, принятых на метод. объединении в копилку ОУ	7
Сотрудничество с образовательными, общественными и научными организациями по направлению деятельности	10
Результаты участия педагога в официальных профессиональных конкурсных мероприятиях (за два последних отчетных периода)	10
Повышение квалификации, курсовая переподготовка и т.п.	5
Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	
- всероссийский уровень;	10
- региональный,	8
- муниципальный уровень;	5
— сайт учреждения;	3
— интернет-публикации	1
ИТОГО max	100
Критерии стимулирования социального педагога	Баллы
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных всеми видами контроля	10 баллов
Отсутствие или положительная динамика количества выпускников, состоящих	5 баллов

на учете в ОДН	
Эффективная организация социального партнерства в системе профилактики правонарушений	10 баллов
Результативность организационно-воспитательного направления деятельности социального педагога	10 баллов
Коллективные достижения воспитанников (выпускников) в социально значимых проектах, интеллектуальных и творческих конкурсах	
- региональный уровень	6
- муниципальный уровень	3
- уровень учреждения	2
Участие педагога в коллективных творческих проектах, мероприятиях (участие в общественной жизни учреждения)	5
Ведение документации, предусмотренной локальными актами (рабочие программы с КМО, ежедневное планирование, индивидуальные маршруты, журналы по ТБ и др.)	5
Методическая оценка проведения самоподготовки и воспитательных занятий (мероприятий): использование современных педагогических технологий, профессиональная компетентность, уровень подготовки и проведения	5
Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников	
- всероссийский уровень	10
- региональный уровень	8
- муниципальный уровень	6
- уровень учреждения	5
Участие (сертификат, программа и др.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	
- всероссийский уровень;	15
- региональный уровень;	10
- муниципальный уровень;	8
- внутри учреждения;	5
- заочные, интернет	1
Демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, выставки	15
- всероссийский уровень	10
- региональный уровень	5
- муниципальный уровень	3

- внутри учреждения	
Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	
- региональный	8
- муниципальный уровень	5
— сайт учреждения	3
— интернет-публикации	1
Повышение квалификации, курсовая переподготовка и т.п.	5
ИТОГО max	100
Критерии стимулирования для учебно-вспомогательного персонала	Балл
Надбавки, лицам имеющим почетные звания или награжденным знаками отличия, ученой степени	5
Надбавки за квалификационные категории:	
- соответствие занимаемой должности	2
- 1 квалификационная категория	3
- высшая квалификационная категория	5
За стаж работы на одном месте	
- 5 лет	1
- 10 лет	2
- 15 лет	3
- 20 лет и более	5
Совместное сотрудничество с организациями и предприятиями города	5
Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	5
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	3
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3
Систематическое проведение противопожарных занятий и тренировок по действиям обучающихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях	3
Увеличение объема и срочности выполняемых работ	5
Участие в подготовке к новому учебному году	3
Участие в благоустройстве и озеленение территории учреждения	3

За рациональное использования бюджетных средств	5
ИТОГО max	50
Критерии стимулирования для МОП	Балл
За стаж работы на одном месте	
- 5 лет	1
- 10 лет	2
- 15 лет	3
- 20 лет и более	5
Выполнение должностных обязанностей по охране труда	2
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	2
Увеличение объема и срочности выполняемых работ	1-4
Участие в подготовке к новому учебному году	2
Участие в благоустройстве и озеленение территории учреждения	1
Качественная уборка помещений, территории	1
Эффективное использование материально-технической базы учреждения	2
ИТОГО max	20

7. Другие вопросы оплаты труда

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

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "Город Улан-Удэ".

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом образовательной организации.

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

с 29.05.23

Приложение N 1
к Положению об оплате труда

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификационны е уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалифика ционной группе (руб.)
ПКГ должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	11698,0
	3 квалификационный уровень	Методист	12255,0
	4 квалификационный уровень	Тьютор	12812,0
ПКГ общеотраслевы х должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	8670,0
ПКГ общеотраслевы х должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	инженер-программист	11141,0
ПКГ общеотраслевы х должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений,	8631,0
ПКГ общеотраслевы х должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	8670,0
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы			
		Контрактный управляющий,	11141,0

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 323345818813549925348293945354967287176906039452

Владелец Скворцова Елена Леонидовна

Действителен с 09.11.2023 по 08.11.2024