

Приложение 2  
к Коллективному договору  
МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска»  
(МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»)**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ  
МБУДО «МЦДТ г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска» (далее – Положение,) разработано в соответствии с:

1) Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,

2) решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,

3) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников,

4) «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», утвержденным решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17; от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, Думы от 29.11.2016 № 26/25, 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы 26.10.2010 № 18/7, 27.10.2020 № 13/4, от 24.11.2020 № 14/18 от 23.11.2021 № 24/9, 22.11.2022 № 34/139, от 09.12.2022 №35/1, от 28.03.2023 № 37/14 , от 24.01.2024 № 46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования города Челябинска» (последующих изменений к нему)

5) Распоряжение Правительства Челябинской области от 05.12.2023 № 1157-рп «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Металлургический Центр детского творчества г. Челябинска» (далее – МБУДО «МЦДТ г. Челябинска», МЦДТ).



1.3. Система оплаты труда работников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год. Директор осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном Трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (МЦДТ) с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации (профком первичной профсоюзной организации МБУДО «МЦДТ г. Челябинска», далее по тексту – ППО МЦДТ).

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата. Сообщив в письменной форме директору об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до даты выплаты заработной платы, установленной Коллективным договором МЦДТ.



Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретные дни выплаты заработной платы:

- 22 число каждого месяца (минимальная выплата за первую половину месяца – не меньше тарифной ставки работника за время, отработанное по факту);

- 07 число каждого месяца (разница между заработной платой за фактически отработанное время и начисленной суммой за первую половину месяца суммы).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Директор обязан извещать каждого работника в письменной форме через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате, в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, Директор должен выплатить эти суммы согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор не имеет права привлекать к ответственности работников, приостановивших работу из-за невыплаты заработной платы с задержкой более 15 дней, своевременно в письменной форме предупредивших администрацию о начале приостановки работы.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Директор и главный бухгалтер МЦДТ

При нарушении Директором установленного срока (пункт 6.1.4 Коллективного договора) соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат\*, причитающихся работнику, директор обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (новая редакция статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

\*Другие выплаты: пособие по временной нетрудоспособности, пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет, оплата за простои не по вине работника, компенсация среднего заработка при незаконном увольнении или



отстранении от работы, компенсация расходов работника в служебных командировках, компенсация расходов за использование имущества работника, прочие аналогичные выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18, от 09.12.2022 №35/1 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Распоряжение Правительства Челябинской области от 05.12.2023 № 1157-рп «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений» и Приложением 1 к «Положению об оплате труда работников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска».

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска утвержденным решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17 с изменениями и дополнениями (см. раздел 1) в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» утвержденным решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17, с изменениями и дополнениями (см. раздел 1) Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (эффективными контрактами), с учетом разрабатываемых в МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МЦДТ

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению директора учреждения по 4



квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, в соответствии Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» утвержденным решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17 (с изменениями и дополнениями - см. раздел 1)

2.8. Месячная заработная плата работника МБУДО «МЦДТ г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

### **III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

3.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогических работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте)».

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$  – месячная заработная плата учителя;

$S_{з.пл.}$  – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$  - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$  – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$  – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы:

- 1) при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- 2) по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме по согласованию сторон.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.8. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или, периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;



2) педагогической работы, выполненной педагогическим работником при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.



5.4. «Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870» устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» 4, 8, 12 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

- 1) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4 процента;
- 2) на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Директор МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.



согласия. Выплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер выплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.7.3. Выплата компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом).

Размер выплаты компенсационного характера и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.7.4. Выплата компенсационного характера за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- 1) труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 2) получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.7.5. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за



работу в ночное время» составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

#### 5.7. 6. Оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 5.7.4. настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

#### 5.7.7. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. включает в себя:

- 1) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее по тексту – ОВЗ) при групповой форме обучения;
- 2) выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

**Перечень, размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБУДО «МЦДТ г. Челябинска»**

| N п/п | Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных   | Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма) |
|-------|---|--|
| 1     | 2   | 3  |
| 2.    | Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными обучающимися*:  |  |
| 5)    | За работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу; обучающимися с ОВЗ при групповой форме обучения | 20   |
| 6)    | за работу в качестве члена состава городских методических объединений*:<br>- работникам<br>-заместителям директора, директора организации   | 20<br><br>3800 рублей  |

\*выплата устанавливается за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

5.7.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня<sup>1</sup> с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; 56 календарных дней при работе с детьми с ОВЗ (групповая форма работы) с

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».



сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

## **VI. Виды выплат стимулирующего характера**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Приложением 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (эффективным контрактам) работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» устанавливаются Коллективным договором, действующим на данный момент соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации МЦДТ на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение 2).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть

понятны каждому работнику.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## **VII. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата директора МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска утвержденным решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17, от 24.01.2024 № 46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования города Челябинска» с изменениями и дополнениями от 2015-2024 годы (см. раздел 1.1. данного настоящего Положения),

Группа по оплате труда Директора МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» устанавливается на основе Показателей оценки сложности руководства учреждения и Приложением 3 к настоящему Положению.

### **Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда**

| п/<br>п | Тип учреждения | Размеры должностных окладов (рублей) |   |    |     |    |   |
|---------|----------------|--------------------------------------|---|----|-----|----|---|
|         |                | Группа по оплате труда               |   |    |     |    |   |
|         |                | высшая                               | I | II | III | IV | V |
|         |                |                                      |   |    |     |    |   |



|    |  |       |       |       |       |       |       |
|----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. | Учреждения дополнительного образования | 49340 | 46275 | 43405 | 40525 | 34785 | 31900 |
|----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

| п/п | Тип учреждения                         | Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда |                 |                 |                |               |        |
|-----|--|--|-----------------|-----------------|----------------|---------------|--------|
|     |  | высшая   | I               | II              | III            | IV            | V      |
| 1   | 2                                      | 3  | 4               | 5               | 6              | 7             | 8      |
| 3.  | Учреждения дополнительного образования | свыше 3000   | от 1901 до 3000 | от 1401 до 1900 | от 801 до 1400 | от 601 до 800 | до 600 |

Выплаты стимулирующего характера руководителю Директору МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.».

Размер выплат стимулирующего характера Директору учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются Директору МЦДТ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

Изменение группы по оплате труда директора осуществляется в случае изменения сложности труда директора учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству директора учреждения в Комитет по делам образования г. Челябинска.

7.2. Должностные оклады заместителей директора МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательной деятельности, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора, должностные оклады иных заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МЦДТ.



Директор МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» и заместителей, главного бухгалтера в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с учетом изменений).

7.3. Выплаты компенсационного характера директору МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» устанавливаются приказом Комитета по делам образования г. Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» устанавливаются по решению комиссии по стимулирующим выплатам директором МЦДТ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МЦДТ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы и не могут быть выше выплат устанавливаемых директору МЦДТ.

7.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБУДО «МЦДТ г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.6. Заместителям директора, главному бухгалтеру при расторжении трудового договора установить выплату выходного пособия в размере



Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.6. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников МЦДТ, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

8.7. Изменения и дополнения в данное Положение об оплате труда работников МБУДО «МЦДТ» на основании вновь утвержденных законодательных актов Российской Федерации и изменении действующего Коллективного договора.

Противувано, пронумеровано и скреплено на  
листнах

Директор МБ УПО  
«МИИТ 2, Черновицкая»  
Е.В. Худяков

