



**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Школа развития детского творчества города Пензы имени Юрия Ермолаевича Яничкина  
(МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина)**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Профсоюзного комитета  
МБОУ ДО ШРДТ города Пензы  
им. Ю.Е. Яничкина

\_\_\_\_\_  
Н.А. Гусятникова  
«25»11.2025

**УТВЕРЖДАЮ**

директор МБОУ ДО ШРДТ города Пензы  
им. Ю.Е. Яничкина

\_\_\_\_\_  
О.А.Шуватова  
приказ от «25»11.2025 № 117.1-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
Школа развития детского творчества города Пензы  
имени Юрия Ермолаевича Яничкина  
(МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина)**

## 1. Общие положения.

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждений дополнительного образования Школа развития детского творчества города Пензы имени Юрия Ермолаевича Яничкина (далее – МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина, Школа) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы города Пензы.

1.2. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», Законом Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО «О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление **размеров базовых окладов (ставок)** работников в зависимости от должности по соответствующим **профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;**

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- вида и типа образовательного учреждения;

в) осуществление **выплат** компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

- за работу с вредными условиями труда.

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и стимулирующих выплат, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством (далее - МРОТ)

Со дня вступления в силу федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников Школы должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается директором МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Пензы.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы, не включающей в себя выплаты компенсационного характера и выплаты за дополнительные виды и объемы работ.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

**Должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам** – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

**заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом

компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**компенсационные выплаты** – выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

**доплаты за дополнительные виды и объем работы** – доплаты за классное руководство, заведование кабинетами, руководство пришкольным участком, проверку тетрадей и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

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

1.6. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1.04.2025.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательного учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Пензы, замещающих должности муниципальной службы города Пензы в Управлении образования города Пензы и Управлении культуры города Пензы, и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Пензы в Управлении образования города Пензы и Управлении культуры города Пензы (далее - служащие и работники Управлений).

1.8. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников Управлений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда служащих и работников Управлений на установленную численность служащих и работников Управлений и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением образования города Пензы и Управлением культуры города Пензы до руководителя образовательного учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников образовательного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Пункты 1.7 и 1.8 настоящего Положения применяются в отношении учреждений:

- осуществляющих исполнение муниципальных функций;
- наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на Управление образования города Пензы и Управление культуры города Пензы;
- обеспечивающих деятельность Управления образования города Пензы и Управления культуры города Пензы (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.10. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников образовательных учреждений, указанных в пункте 1.7 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Пензы в Управлении образования города Пензы и Управлении культуры города Пензы.

1.11. Среднемесячный уровень заработной платы работников образовательного учреждения и среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Пензы, замещающих должности муниципальной службы города Пензы в Управлении образования города Пензы и Управлении культуры города Пензы, и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Пензы в Управлении образования города Пензы и Управлении культуры города Пензы, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

## 2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

### *Порядок расчета заработной платы педагогических работников*

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях (Приложение 7).

Размеры окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования и руководителей структурных подразделений даны в приложении 1.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 (приложение 1). Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведен в приложении 14. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении 15.

2.6. Должностной оклад (ставка) педагогического работника  $O_{\Phi}^{\text{п.р}}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$O_{\Phi}^{\text{п.р}} = \frac{O_{\text{д}}^{\text{п.р}} \cdot \Phi_{\text{н}}}{H_{\text{чс}}} + 100$$

где

$O_{\Phi}^{\text{п.р}}$  - должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\text{д}}^{\text{п.р}}$  - должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, (приложение 6);

$\Phi_n$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 (приложение 1).

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Размер должностного оклада (ставки) за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

2.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

### ***Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала***

2.10 Заработная плата руководителей Школы, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется нормативно-правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера 3,5.

Должностной оклад руководителя Школы устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного учреждения образования за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений образования устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений образования.

Системы оплаты труда заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров,

включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров не превышала среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Школы размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учредителей или по решению учредителя на официальных сайтах Школы в порядке, установленном учредителем.

2.11. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений и руководителей структурных подразделений даны в приложении 2.

2.12. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников Школы, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю Школы (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

Премия руководителю Школы устанавливается постановлением Администрации города Пензы исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения согласно приложению 12.

За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения или масштаба.

2.13. Зарплата работников АУП (руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$  – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}}$  – должностной оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$  – доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы;

$C^{\text{Рук(АУП)}}$  – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

За выполнение особых поручений, а также в связи с государственными и профессиональными праздниками и к юбилейной дате выплачиваются премии разового характера в пределах фонда Учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	76 811
2	71 770
3	66 994
4	62 750

5	58 638
6	54 789
7	51 208
8	47 891

Размер должностного оклада руководителя учреждения образования определяется трудовым договором и устанавливается настоящим Положением.

Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных учреждений на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательного учреждения обеспечивать достижение установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Основной персонал Школы - работники муниципального учреждения, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Школы - работники муниципальных учреждений, создающие условия для выполнения работ, направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Школы - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ, а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

#### ***Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала***

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 4.

2.15. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_o^{УВП} + B^{УВП} + D^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$  – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_o^{УВП}$  – должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$  – выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{УВП}$  – доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения);

$C^{УВП}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.16. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, в учреждениях образования осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников, соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям (приложение 3).

#### ***Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала***

2.17. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, вид и тип образовательного учреждения, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) Школы из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении 5.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.18. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.19. Заработная плата **рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + D^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$  – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$  – должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$  – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{\text{раб}}$  – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{\text{раб}}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

#### ***Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях***

2.20. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11081).

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

Решение о введении соответствующих выплат принимается МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

### ***Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы педагогических работников***

2.21. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется «Положением о применении надбавок и доплат работникам МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина за дополнительный объем работ».

2.22. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

2.24. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации локальными нормативными актами, коллективным договором разрабатывается и утверждается перечень дополнительных видов и объемов работ (конкретные наименования) в соответствии с рекомендуемым единым перечнем выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении 9.

### ***Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству***

2.25. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

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

### ***Порядок расчета стимулирующих выплат***

2.26 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (Приложение 5)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и

используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, имеющих статус победителей и призеров региональных и всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- динамика индивидуальных достижений в воспитательной работе (повышение уровня социальной компетентности обучающихся, повышение уровня ответственности и самостоятельности обучающихся, рост уровня вовлеченности обучающихся в школьные дела, рост уровня активности и инициативности детей).

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

2.27. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина**

3.1. Фонд оплаты труда МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета города Пензы.

3.2. Фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой

образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных учреждений дополнительного образования, средств Школы, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных учреждений дополнительного образования, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40%.

3.3. В МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных учреждений.

3.4. МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

Школа принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Школы - не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, учреждение осуществляет привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой муниципальных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

-стимулирующей части.

3.6. Руководитель Школы обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, утверждённому Постановлением Администрации города Пензы от 27 марта 2009 г. № 464 с изменениями от 25 ноября 2025 года №1684/1**

**Оклады**

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н), (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер базового оклада педагогических работников (рублей)
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	концертмейстер	18455
	педагог-организатор	18455
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	педагог-психолог	19220
	методист	19220
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	преподаватель	20000

-----  
 Примечание: повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»), рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.»;

<\*> Наименование должности применяется в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего среднего общего образования.»

**Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, утверждённому Постановлением Администрации города Пензы от 27 марта 2009 г. № 464 с изменениями от 15 декабря 2025 года №1808/1**

**Оклады**

руководителей структурных подразделений МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н), (рублей)

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей
---	---

	структурных подразделений (рублей)
<b>1 квалификационный уровень</b>	
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений (ведущий инженер)	18209

**Приложение №3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, утверждённому Постановлением Администрации города Пензы от 20 февраля 2009 г. №278 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета города Пензы» с изменениями от 5 мая 2025 года №596/2**

Размеры базовых окладов работников МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина, название должностей которых взяты из учреждений культуры (ДШИ) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрировано в Минюсте РФ 1 октября 2007 г. N 10222) и от 25 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте РФ 17 июня 2008 г. N 11858),

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (режиссёр)	7506
Костюмер	5431
Балетмейстер	7506

**Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, утверждённому Постановлением Администрации города Пензы от 27 марта 2009 г. № 464 с изменениями от 15 декабря 2025 года №1808/1**

#### Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»), руб.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Секретарь	13962
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Техники всех специальностей и наименований.	14809

	Художник	14809
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Экономист всех специальностей и наименований II категории	17162
	Бухгалтер II категории	17162
	Инженер всех специальностей и наименований II категории	17162
	Инженер-механик	17162

**Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, утверждённому Постановлением Администрации города Пензы от 27 марта 2009 г. № 464 с изменениями от 15 декабря 2025 года №1808/1**

**Оклады**

прочих работников учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н)), руб.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Гардеробщик, дворник	13159
	Кладовщик	13159
	Машинист сцены	13159
	Сторож (вахтер)	13159
	Уборщик служебных помещений	13159
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	13159
	Швея	13159

**Приложение № 6**

**Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов
---	--

	педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
От 2 до 5 лет	350
От 5 до 10 лет	650
От 10 до 20 лет	980
Свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Педагог-наставник	6100
Педагог-методист	4100
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6 100

-----

<\*> Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, муниципальной дошкольной образовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

- дифференциация оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" обеспечивается при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, выплаты исчисляются независимо от объема учебной нагрузки педагогического работника.

## Приложение № 7

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей за работу с детьми дошкольного возраста

Категория работников	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за работу с детьми дошкольного возраста, рублей
воспитатель	10800
Прочий педагогический персонал: (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования)	3750
Помощник воспитателя	3900

Примечание:

- выплаты за работу с детьми дошкольного возраста исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

## Приложение № 8

Перечень выплат за работу с вредными условиями труда, а также за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
За работу с вредными условиями труда	До 0,12
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

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

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

## Приложение № 9

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер, рублей
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях,	не более 2 320



		группа	группа	группа	группа	группа	группа	группа	группа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Общеобразовательные лицеи, гимназии	свыше 800	до 800	до 700	до 550	до 400	-	-	-
2.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	свыше 900	до 900	до 750	до 600	до 500	до 400	до 300	до 200
3.	Общеобразовательные школы-интернаты	свыше 750	до 750	до 600	до 500	до 400	до 300	до 200	до 100

### Объемные показатели

масштаба управления образовательными учреждениями дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет  
Управления образования города Пензы  
МБОУ ДО ШРДТ города Пензы им. Ю.Е. Яничкина

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов	Сума баллов
1.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных - клубах (центрах, станциях, базах и т.д.): туристов, техников, натуралистов и т.д.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительно-образовательных центрах всех видов	за каждого обучающегося	2355 x 0,3	706,5
		за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5	
2.	Наличие при образовательной организации филиалов, выездных классов, загородных детских оздоровительных лагерей	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек;  - от 100 до 200 человек;  - свыше 200 человек	до 20  до 30  до 50	
3.	Реализация в организациях	- до 25	10	

	дополнительного образования детей образовательных программ по максимальному перечню специализаций	образовательных программ - свыше 25 образовательных программ	20	20
4.	Количество обучающихся по программам дополнительного образования с использованием социального сертификата, чел.	- за каждого обучающегося	0,3	
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15	
7.	Наличие собственного оборудованного, имеющего лицензию здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15	
8.	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время пребывания в образовательной организации	отсутствие несчастных случаев, наличие	10 0	10
9.	Количество работников в образовательной организации, имеющих квалификационные категории	за каждого работника	1,0	43
		- дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	12 x 0,5	6
		высшую квалификационную категорию	31 x 1	31
10.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников, %	от 1% до 30%	5	5
		от 31% до 100%	10	
11.	Учебно-методическая деятельность образовательной организации (проведение научно-практических конференций, мастер-классов, семинаров-тренингов и др.: образовательная организация - автор	- за каждый вид, но не более 20 баллов в сумме	3 x 5	15

	проекта)			
12.	Наличие педагогических работников образовательной организации, ставших победителями и призерами очных профессиональных конкурсов за последний год, чел.	на муниципальном уровне на региональном, на федеральном	2 1x3 4	3
13.	Наличие обучающихся образовательной организации, ставших победителями и призерами очных конкурсов, НПК, олимпиад муниципального, регионального и федерального уровней за последний год, чел.	за каждого обучающегося: на муниципальном уровне, на региональном, на всероссийском	1 2 3	
14.	Наличие победителей и призеров, муниципальных, региональных, межрегиональных, творческих конкурсов и соревнований за последний год, чел.	за каждого обучающегося на муниципальном уровне на региональном на межрегиональном	120 x 1 62 x 2 3	120 124
15.	Наличие победителей из числа обучающихся, преподавателей, творческих коллективов во Всероссийских, Международных конкурсах, смотрах, фестивалях за последний год	- за каждого лауреата: Всероссийского уровня; Международного уровня; - за каждого дипломанта	60 x 15 37 x 20 10	900 740

**ИТОГО:**

2 733,5

### Приложение №11

Рекомендуемый размер выплат к окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по профессиональным квалификационным группам работников учреждений образования

Виды работ	Рекомендуемый размер, рублей
За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объем работы, не входящий в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)	Размер определяется в зависимости от объема и значимости дополнительной работы учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных

Примечание: конкретный размер выплат устанавливается каждой образовательной организацией самостоятельно в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по образовательной организации на соответствующий финансовый год.

### Приложение № 12

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения	Преподаватели, методисты педагогов-психологи, концертмейстеры, педагоги-организаторы

### Приложение № 13

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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 - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в [пункте 1](#);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1 и 2](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

#### **Приложение № 14**

**Перечень показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования города Пензы**

Показатели	Индикаторы	шкала	Максимальный балл
------------	------------	-------	-------------------

<p>1. Стратегические направления деятельности учреждения</p>	<p>1. Реализация концепций, программ, проектов по стратегическим направлениям деятельности системы образования:</p> <p>1.1.1. модернизация образовательных программ и технологий обучения, обеспечивающих равную доступность качественных услуг дополнительного образования, позитивную социализацию детей;</p> <p>1.1.2. создание условий для удовлетворения потребностей в интеллектуальном, духовном и физическом развитии детей, их профессионального самоопределения;</p> <p>1.1.3. увеличение инвестиционной привлекательности учреждения, обеспечение инновационного характера его развития;</p> <p>1.1.4. реализация программ, проектов по профилактике алкоголизма, пьянства, табакокурения, употребления курительных смесей СПАЙС и других негативных явлений среди несовершеннолетних</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>20</p>
	<p>1.2. Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие систем педагогического, управленческого и психологического мониторингов;</li> <li>- наличие системы поддержки обеспечения и индивидуальных образовательных маршрутов;</li> <li>- эффективность системы мер, направленных на формирование здорового образа жизни и профилактику правонарушений несовершеннолетних.</li> </ul>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	
	<p>1.3. Создание условий для развития и обновления содержания дополнительных образовательных программ:</p> <p>1.3.1. реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ;</p> <p>1.3.2. реализация дополнительных образовательных программ на платной основе;</p> <p>1.3.3. реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>	
<p>2. Учреждение дополнительного образования -</p>	<p>2.1. Выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем</p>	<p>2</p>	<p>12</p>

открытая социокультурная система	муниципальной услуги		
	2.2. Использование механизмов государственно-частного партнерства, наличие договоров, соглашений с социальными партнерами	1	
	2.3. Проведение мероприятий с обучающимися, состоящими на различных формах профилактического учета	1	
	2.4. Наличие системы государственно общественного управления (эффективно работающие управляющие, попечительские советы, родительские комитеты; эффективные формы взаимодействия с трудовым коллективом)	1	
	2.5. Проведение массовых спортивных и социально значимых мероприятий на муниципальном и региональном уровнях	1	
	2.6. Реализация социокультурных проектов	2	
	2.7. Эффективность реализации дополнительных образовательных программ (в т.ч. программ технологического профиля)	1	
	2.8. Обеспечение информационной открытости: - работа электронной приемной; - наличие публикаций, выступлений в СМИ; - участие в процедурах независимой оценки качества образования	1 1 1	
3. Качество образования	3.1. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная, итоговая диагностики)	3	
	3.2. Наличие объединений обучающихся, занимающихся проектной и исследовательской деятельностью	3	
	3.3. Наличие обучающихся ставших победителями и призерами различных конкурсов, соревнований по профилю учреждения: муниципального уровня; регионального уровня; федерального и международного уровней	0,5 1 1,5	
	3.4. Сохранность контингента обучающихся за отчетный период	4	
	3.5. Удовлетворенность детей, родителей качеством предоставляемых услуг (по результатам анкетирования)	3	

4. Кадровые ресурсы учреждения	4.1. Стабильность коллектива, коэффициент текучести (соотношение уволенных сотрудников от общего количества работающих не более 5%)	3	16
	4.2. Отсутствие факта увольнения молодых специалистов в течение 3 лет	4	
	4.3. Своевременное повышение квалификации	3	
	4.4. Результаты инновационной и методической деятельности: - городская стажировочная площадка в ОУ; - региональная экспериментальная площадка в ОУ; - организация работы любительских клубов для взрослых; - призовые места педагогов в конкурсах педагогического мастерства всех уровней (муниципального, регионального, федерального); - призовые места ОУ в смотрах, конкурсах всех уровней; - печатные работы, публикации (муниципального, регионального, федерального уровней)	1 1 1 1 1 1	
	5. Имидж учреждения	3	14
	5.1. Информационная открытость (работа официального сайта, соблюдение требований к структуре сайта, соответствие Правилам размещения информации, публикация отчета о результатах самообследования)	3	
	5.2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (социальные сети, блоги, форум на сайте образовательного учреждения, общественная родительская организация, др.)	1	
	5.3. Результаты независимых мониторинговых исследований качества предоставляемых образовательных услуг (динамика позиции образовательного учреждения в рейтингах)	3	
	5.4. Социально-визуальный имидж (общий стиль, отличительные знаки, традиции, благотворительные программы, продолжительные контакты с общественными организациями, партнерские отношения, победы и призовые места ОУ в конкурсах различного уровня, отражение деятельности в СМИ, др.)	3	
	5.5. Обращения граждан, связанные с	4	

	работой образовательного учреждения: - отсутствие объективных жалоб; - наличие объективных жалоб	0	
6. Финансово-хозяйственная деятельность образовательного учреждения и исполнительная дисциплина	6.1. Отсутствие штрафных санкций надзорных органов по результатам проверок	4	16
	6.2. Отсутствие на конец года остатков бюджетных средств на лицевом счете учреждения	4	
	6.3. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности в Управления образования	4	
	6.4. Равномерное освоение ассигнований бюджета: I квартал - 25% II квартал - 50% III квартал - 75% IV квартал - 100%	4	
	Расширение спектра платных образовательных услуг, предоставляемых населению. Определяется как увеличение размера доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	6	
	на 100% и более	5	
	80 - 99%	3	
	60 - 79%	2	
	40 - 59% При неисполнении плана по доходам от платных образовательных услуг, предоставляемых населению на 5% и более	-2	
Общее число баллов			100 баллов