

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Дом учащейся молодёжи «Магнит»  
(ГБУДО ДУМ «Магнит»)

ПРИКАЗ

19.11.2021

№ 59/1-од

г. Магнитогорск

Об утверждении Положения  
об оплате труда

В соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 29.10.2021 г. №542-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. №132-П»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда ГБУДО ДУМ «Магнит»
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой
3. Настоящее Положение вступает в силу со дня своего официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2021 года

Директор



Л.А. Летучева

С приказом ознакомлены: .

Зам. директора по финансам



Т.В. Драгунова

ГБУДО "ДОМ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ "МАГНИТ"

Подписан: ГБУДО "ДОМ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ "МАГНИТ"  
DN: STREET="УЛИЦА КОМСОМОЛЬСКАЯ, 33",  
S=Челябинская область, L=ГОРОД МАГНИТОГОРСК,  
C=RU, G=Людмила Александровна, SN=Летучева,  
CN="ГБУДО "ДОМ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ "МАГНИТ"  
МАГНИТ", Т=ДИРЕКТОР, О="ГБУДО "ДОМ  
УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ "МАГНИТ"  
E=dum\_magnit@mail.ru, ИНН=007444200580,  
СНИЛС=02400965007, ОГРН=1027402056879  
Дата: 2021.11.24 15:00:37+05'00'

СОГЛАСОВАНО:  
Общим собранием работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»  
протокол № 2 от 19.11.2021г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом от 19.11.2021 № 59/1-од

## Положение об оплате труда работников ГБУДО «Дом учащейся молодежи «Магнит»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом учащейся молодежи «Магнит» (далее именуется - учреждение), подведомственного Министерству образования и науки Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в соответствии постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения, в отношении которого Министерство образования и науки Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

2. Системы оплаты труда работников учреждения (далее именуются - работники) устанавливаются 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 или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений";
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе

Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений";

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

3. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", а также с учетом мнения представительного органа работников областных государственных учреждений.

4. Оплата труда работников включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление областным государственным бюджетным субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

5. Зарплата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## II. Основные условия оплаты труда работников

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1 - 4 к настоящему Положению.

8. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

9. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам государственных учреждений устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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" (далее именуется - приказ Минобрнауки N 1601).

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

### III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников ведущих учебную (педагогическую) работу, учреждения.

11. Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, учреждения (далее именуются - педагогические работники учреждения), для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников государственных учреждений, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на объем учебной (преподавательской) работы, деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки N 1601 норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников государственных учреждений, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников государственных учреждений определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

2) педагогическим работникам государственных учреждений в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям сохраняется заработная плата, устанавливаемая им в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.

### IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу, учреждения.

12. Почасовая оплата труда применяется при оплате труда за часы учебных занятий,

отработанные педагогическими работниками областных государственных учреждений в порядке замещения отсутствующих педагогических работников областных государственных учреждений, продолжавшегося не более двух месяцев.

13. Оплата труда за один час указанной в пункте 11 настоящего Положения преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

14. 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 по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области и настоящим Положением.

17. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и засекречивание, а также за работу с шифрами.

19. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) 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 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона 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, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона

20. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размер выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливается настоящим Положением в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) Размер доплаты при расширении зон обслуживания устанавливается работнику и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) Оплата работы при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5) Оплата сверхурочной работы производится в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

б) Размер доплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

## VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

22. Размеры и условия выплат стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентах к окладу(должностному окладу) или в абсолютных размерах в соответствии с настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются ( приложения 5-6 к настоящему Положению).

23. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы(за участие в экспериментальных конкурсах, проектах. Мероприятиях, за работу с детьми их неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за обучающимися в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности обучающихся);

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за стаж работы (педагогический стаж);

выплаты, учитывающие особенности отдельных категорий работников (наличие квалификационной категории).

24. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.23 производятся по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с локальными актами (Положение о премировании и материальном стимулировании работников учреждения, и Положения об оценке эффективной деятельности педагогических работников) и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

26. Размер стимулирующих выплат за стаж работы устанавливается следующим образом:

Для педагогических работников (педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, методист), руководителя отдела организации и проведения мероприятий в сфере образования в зависимости от педагогического стажа в государственных или муниципальных учреждениях образования и культуры.

Для остальных работников, кроме заместителей директора в зависимости от общего стажа работника в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада;

при стаже от 5 до 10 лет – 15 процентов от должностного оклада;

при стаже от 10 до 15 лет – 20 процентов от должностного оклада;

при стаже свыше 15 лет – 25 процентов от должностного оклада.

27. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам 2-го квалификационного уровня (педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, методист) в следующих размерах:

при аттестации на соответствие занимаемой должности – 20% от должностного оклада;

при наличии I квалификационной категории – 40% от должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории – 60% от должностного оклада.

28. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в областном государственном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

29. Выплаты стимулирующего характера за стаж и за наличие квалификационной категории производятся пропорционально фактически определенному им объему работы.

30. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

## VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

31. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости областного государственного учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

33. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

34. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

35. Министерство образования и науки Челябинской области устанавливает руководителям областных государственных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений 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 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю областного государственного учреждения Министерство образования и науки Челябинской области должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

37. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами.

38. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами V настоящего Положения.

39. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

### VIII. Заключительные положения.

40. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

41. Основной персонал областного государственного учреждения - работники областного государственного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом областного государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал областного государственного учреждения - работники областного государственного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом областного государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

42. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке областными бюджетным и автономным учреждениям, подведомственным Министерству образования и науки Челябинской области, из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

43. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда областных государственных учреждений в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

44. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об

оказании материальной помощи о ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство.

45. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Директор ГБУДО ДУМ «Магнит»  Л.А.Летучева

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 535
2 квалификационный уровень	4 859

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5 096
2 квалификационный	5 414
3 квалификационный уровень	5 732
4 квалификационный уровень	5 892

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 696
2 квалификационный уровень	4 859

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5 096
2 квалификационный уровень	5 414
3 квалификационный уровень	5 575
4 квалификационный уровень	6 051
5 квалификационный уровень	6 207

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	6 404
2 квалификационный уровень	6 481
3 квалификационный уровень	6 558
4 квалификационный уровень	6 620
5 квалификационный уровень	6 680

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	6 827
2 квалификационный уровень	6 977
3 квалификационный уровень	7 085

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным  
квалификационным группам должностей  
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
	5 096

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	5 732
2 квалификационный уровень	5 892

Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1-й квалификационный уровень	8 726
2-й квалификационный уровень	8 912
3-й квалификационный уровень	9 470
4-й квалификационный уровень	10 551

Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	6 351
2-й квалификационный уровень	6 741
3-й квалификационный уровень	7 258

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»

Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к профессиональным  
квалификационным группам

Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
5 уровень квалификации	Специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	6 944
6 уровень квалификации	Старший специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий	7 368
7 уровень квалификации	работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий	7 933

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»».

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»

Перечень условий выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям  
руководителя, руководителям структурных подразделений, работникам учебно-  
вспомогательного персонала, обслуживающего персонала

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат (в % от оклада)	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	В % к окладу или в абсолютных размерах, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: соблюдение лицензионных условий и требований		
	За выполнение особо важных и срочных заданий		
	За сложность, напряженность и особый режим работы		
2.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников (кроме заместителей директора):		
	1. За общий стаж работы		
	а) при стаже от 3 до 5 лет		10 %
	б) при стаже от 5 до 10 лет		15 %
	в) при стаже от 10 до 15 лет		20 %
	г) при стаже свыше 15 лет		25 %
2. За наличие ученой степени, почетного звания: - кандидат наук - доктор наук - за наличие: почетного звания, спортивного звания, нагрудного знака	до 40% до 60% до 30%		
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	В % к окладу или в абсолютных размерах, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются	

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к Положению об оплате труда работников  
ГБУДО ДУМ «Магнит»

Перечень условий выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам учреждения (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, методист)

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат
1.	<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p> <p>1. Результативность труда: сохранение контингента обучающихся</p> <p>2. За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях</p> <p>3. За создание элементов образовательной структуры (оформление кабинета, музея и т.д.)</p> <p>4. За участие обучающихся в олимпиада, конкурсах, спортивных соревнований, выполнение особо важных и ответственных работ</p> <p>5. За выполнение особо важных и ответственных работ</p> <p>6. За сложность, напряженность и особый режим работы</p>	В % к окладу или в абсолютных размерах, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются
2.	<p><b>Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников:</b></p> <p>2.1. За педагогический стаж работы в государственных или муниципальных учреждениях образования и культуры:</p> <p>а) при стаже от 3 до 5 лет</p> <p>б) при стаже от 5 до 10 лет</p> <p>в) при стаже от 10 до 15 лет</p> <p>г) при стаже свыше 15 лет</p> <p>2.2. За особенности отдельных категорий работников:</p> <p>а) при аттестации на соответствие занимаемой должности</p> <p>б) при наличии I квалификационной категории</p> <p>в) при наличии высшей квалификационной категории</p> <p>2.3. За наличие ученой степени, почетного звания:</p> <p>- кандидат наук</p> <p>- доктор наук</p> <p>- за наличие: почетного звания, спортивного звания, нагрудного знака</p>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>20%</p> <p>40%</p> <p>60%</p> <p>до 40 %</p> <p>до 60%</p> <p>до 30%</p>
3.	Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	В % к окладу или в абсолютных размерах, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются