

Утверждаю:  
МБУ ДО ДЮЦ «Безопасное детство»

Г. В. Попова

Приказ № 67 от 03.09.2022г.

Протокол Общего собрания № 1 от 02.09.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ  
МБУ ДО ДЮЦ «БЕЗОПАСНОЕ ДЕТСТВО» Г. УЛАН-УДЭ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Безопасное детство» г. Улан-Удэ» (далее - Учреждение). Данное Положение разработано на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждения образования, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ» № 336 от 28.10.2016 г. (в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 № 244) (далее – Положение)

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей образовательных организаций.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - ОДО).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

## **2. Основные условия оплаты труда**

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

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих",

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

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

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

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

### 3. Формирование фонда оплаты труда

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

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

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета.

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

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемой им образовательной организации (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$$O = 3П_{ср} \times N \times K, \text{ где:}$$

О - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗПср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

Н - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

К - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя образовательной организации, раз.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$\text{ЗПср} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times \text{п}}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников образовательной организации (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

п - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

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

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации в размере на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 5 Положения.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом Комитета.

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

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

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

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

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

5.3 Для исполнения Регионального соглашения между Правительством республики, Союзом "Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия" и союзами работодателей от 14.03.18 № 01.08-010-45/18 работникам учреждения доводится компенсационная доплата до МРОТ.

5.4. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.4.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

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

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

законодательством Российской Федерации.

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

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

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

5.4.4. При начислении заработной платы не учитывать в составе МРОТ:

- совмещение должностей;
- оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни;
- «северные» надбавки и районные коэффициенты;
- премии к праздникам и юбилейным датам;
- зарплата внутренних совместителей.

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

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

Таблица 1

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

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

## 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за стаж непрерывной работы в Центре, за квалификационную категорию, за почетные звания и награды знаками отличия, за ученые степени, за реализацию республиканских и федеральных программ.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения.

6.2. Руководитель учреждения представляет в Управляющий совет учреждения, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.4. Вопрос о стимулировании работников устанавливается положением, утверждаемых руководителем учреждения.

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результат работы – ежемесячно.
- Выплаты за образцовое качество выполняемых работ – ежемесячно.
- Надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет – ежемесячно.
- Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени – ежемесячно.
- Премиальные выплаты по итогам работы – (месяц, квартал, год).
- Выплаты премий за выполнение особо важных и ответственных работ – по мере выполнения таких работ.

6.6. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке.

6.7. Для получения стимулирующих выплат педагогические работники Центра ежемесячно (до 25 числа) представляют самоанализ профессиональной деятельности по утвержденным критериям. Управляющий совет учреждения, анализируя отчет о проделанной работе за (месяц, квартал, год), заполняет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

6.8. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом учредителя, издается приказ о присуждении поощрительных выплат.

6.9. Сбор аналитической информации о показателях профессиональной деятельности педагогов и распределения стимулирующей части ФОТ должны происходить ежемесячно.

6.10. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью

труда, не допускаются.

### Распределение стимулирующей части

Критерии стимулирования методиста \_\_\_\_\_

№	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Баллы
1	Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	10
		2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	3-8
		3. Высокое качество выполненных работ	10
		4. Высокий уровень ведения и содержания документации	5
		5. Своевременное и качественное предоставление отчетности (если это входит в Ежемесячно Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 5 б. функциональные обязанности)	5
		6. Полнота методического обеспечения по направлению деятельности, включенному в должностные обязанности (в т.ч. разработка сценариев, программ проведения мероприятий, оформления залов и т.д.)	5
		7. Разработка, распространение, освоение педагогических инноваций	5
		8. Качество подготовленных к изданию и изданных методических, аналитических, информационных, творческих материалов	5
2	Интенсивность и высокие результаты работы	1. Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии, профком, представительство и т.д.)	10
		2. Участие в разработке и реализации актуальных для развития учреждения и системы ДОД проектов и программ	5
		3. Наставническая работа (с сотрудником из кадрового резерва, молодым специалистом, новым сотрудником)	5 (за каждого)
		4. Руководство методическим кабинетом, выставочным фондом, консультационным пунктом иными	5



	формированиями, а также назначенный ответственным за кабинет, если это не входит в должностные обязанности	
	5.Проведение экспертизы образовательных программ, методических материалов; рецензирование материалов	7
	6.Публикация статей в городских, областных, федеральных СМИ	5
	7.Осуществление взаимодействия со СМИ по вопросам освещения мероприятий, проводимых Центром.	5
	8.Непосредственное участие в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных проектов и программ	5
	9.Непосредственное участие в разработке нормативно-правовых документов регионального и федерального уровней	10
	10.Участие в разработке сложных и срочных работ (по заказу администрации Центра или управления образования и науки РБ)	10
	11.Участие в конкурсах профессионального мастерства	5учас. 10 побед .
	12.Организация и участие в массовых мероприятиях (если это не входит в функциональные обязанности)	10
	13.Точное соблюдение инструкций пожарной безопасности и правил поведения при ЧС (в т.ч. при проведении учений)	5
	14. Участие в проведении выездных мероприятий, а также мероприятий, проводимых после 18.00 часов, за исключением занятий, проводимых в соответствии с учебным расписанием.	10
	15. Участие в работе интернет-сайта Центра	10
	16. Активное участие в научно-методической деятельности учреждения	10
	17. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, конкурсы, школы, мастер-классы и иные мероприятия)	5
<b>ИТОГО max</b>		180

Критерии стимулирования для педагогов, социальных педагогов	Балл
Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным знаками отличия, ученые степени (Российского значения)	5
Надбавки за квалификационные категории: - соответствие занимаемой должности - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	2 3 5
За стаж работы на одном месте - 5 лет - 10 лет - 15 лет - 20 лет и более	1 2 3 5
Сохранность контингента обучающихся	10
Работа с детьми: - поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних - попавших в трудную жизненную ситуацию - с ограниченными возможностями	5
Надбавки за учащихся, ставших победителями или призёрами выставок, конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на региональном уровне - на российском уровне - на международном уровне	3 5 6 7 8 10
Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	5
Организация образовательного процесса в дистанционном формате	7
Работа в соц.сетях	10
Реализация МИП	6

Распространение педагогического опыта педагога в профессиональном сообществе через проведение семинаров, олимпиад, конференций, организованных самим учреждением	10
Работа педагога с социальными партнерами	10
Участие педагога в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	5
Участие педагога в реализации проектов, грантов, целевых программ	5
Надбавка за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик; ведение экспериментальных работ	5
Количество и результативность пройденных курсов и иных форм повышения квалификации	5
Качественное ведение и своевременная сдача отчетной документации	4
Наличие публикаций в печатных изданиях	5
Вовлечение родителей в совместную деятельность	5
Использование единой информационной среды образовательного учреждения, доступной родителям и детям, наличие материалов	5
Работа в ЛТО, Трудовой лагерь.	5
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	3
Заведывание кабинетом: организация рабочего места педагога, оформление кабинета в соответствии с современными требованиями	5
<b>ИТОГО max</b>	<b>180</b>
<b>Критерии стимулирования</b>	<b>Балл</b>
<b>для учебно-вспомогательного персонала (секретарь, системный администратор, контрактный управляющий)</b>	
Надбавки, лицам имеющим почетные звания или награжденным знаками отличия, ученой степени	5
Надбавки за квалификационные категории:	
- соответствие занимаемой должности	2
- 1 квалификационная категория	3
- высшая квалификационная категория	5
За стаж работы на одном месте	
- 5 лет	1
- 10 лет	2

- 15 лет	3
- 20 лет и более	5
Совместное сотрудничество с организациями и предприятиями города	5
Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	5
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	3
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3
Систематическое проведение противопожарных занятий и тренировок по действиям обучающихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях	3
Увеличение объема и срочности выполняемых работ	5
Участие в подготовке к новому учебному году	3
Участие в благоустройстве и озеленение территории учреждения	3
За рациональное использования бюджетных средств	5
<b>ИТОГО max</b>	<b>50</b>
<b>Критерии стимулирования для УСП, вахтера, рабочего по обслуживанию зданий, водителя.</b>	<b>Балл</b>
За стаж работы на одном месте	
- 5 лет	1
- 10 лет	2
- 15 лет	3
- 20 лет и более	5
Выполнение должностных обязанностей по охране труда	2
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	2
Увеличение объема и срочности выполняемых работ	1-4
Участие в подготовке к новому учебному году	2
Участие в благоустройстве и озеленение территории учреждения	1
Качественная уборка помещений, территории	1
Эффективное использование материально-технической базы учреждения	2
<b>ИТОГО max</b>	<b>20</b>

## 7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)
ПКГ должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	10732,00
	3 квалификационный уровень	Методист	11243,00
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	7953,00
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер-программист	10221,00
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, подсобный рабочий	7918,00
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	7953,00
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы			
		Контрактный управляющий,	10221

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575872

Владелец Попова Татьяна Валерьевна

Действителен с 24.02.2022 по 24.02.2023