

Согласовано:

Председатель  
Общего собрания коллектива МБУ  
ДО ДЮЦ

«Безопасное детство» г. Улан-Удэ

Мац Л.Н. Макурина



Утверждаю:

Директор МБУ ДО ДЮЦ  
«Безопасное детство» г. Улан-Удэ

Я.Ю. Антипов

Приказ № 23

от «17» июня 2026г.

Приложение №2 к Коллективному договору

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников МБУ ДО «Детско-юношеский центр «Безопасное Детство» г. Улан-Удэ»

г. Улан-Удэ  
2026г.

## 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 – ДЮЦ БД) и составлено на основании Постановления № 336 от 28.10.2016г. Администрации г. Улан-Удэ

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ); 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 руководителя учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации.

1.3. В целях реализации 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 МБУ ДО ДЮЦ БД устанавливается коллективным договором, 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. 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.

1.6. Оплата труда работников ДЮЦ БД, в том числе, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. 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.

## **2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Система оплаты труда работников ДЮЦ БД устанавливается с учетом:

- а. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б. единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в. профессиональных стандартов;
- г. государственных гарантий по оплате труда;
- д. перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- е. нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- ж. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з. мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. №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 29.05.2008г. №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 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников фиксируются в тарификации сотрудников ДЮЦ БД, утвержденной директором учреждения.

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

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

2.7. Заработная плата сотрудникам ДЮЦ БД выплачивается двумя частями 10 и 25 числа каждого месяца.

- 2.8. Единовременные выплаты не включаются в расчет средней заработной платы для расчета отпускных.
- 2.9. В конце года производится полный расчет денежных средств, в январе следующего года выплачивается аванс.
- 2.10. 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 МБУ ДО ДЮЦ БД формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.
- 3.2. Штатное расписание ДЮЦ БД ежегодно утверждается директором ДЮЦ БД и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.
- 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.

### **4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

- 4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.
- 4.2. Должностные оклады директора, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Директору ДЮЦ БД размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Комитета. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности учреждения до 200 единиц от 1 до 4.
- 4.3. Приказом Комитета по образованию Администрации г.Улан-Удэ определяется уровень оплаты труда директору ДЮЦ БД в соответствии с [постановлением](#) Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".
- 4.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере 30 процентов ниже должностного оклада руководителя ДЮЦ БД.
- 4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в соответствии с разделом 5 Положения.
- 4.6. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.
- 4.7. Заместителям стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации.

### **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

- 5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.
- 5.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.
- 5.3. Работникам ДЮЦ БД производятся следующие выплаты компенсационного характера:

| №    | Выплаты компенсационного характера                                                                                  | Рекомендуемый размер доплат, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)                                                                   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1    | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | До 4%                                                                                                                                                               |
| 2    | Доплата за совмещение профессий (должностей)                                                                        | Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| 3    | Доплата за расширение зон обслуживания*                                                                             | Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| 3.1. | Доплата за работу в ночное время                                                                                    | 35% от часовой тарифной ставки (оклада)                                                                                                                             |
| 4.   | Выплата компенсационного характера за районный коэффициент                                                          | 20%                                                                                                                                                                 |
| 5.   | Выплата компенсационного характера в виде надбавки за работу в районах Крайнего Севера                              | 30%                                                                                                                                                                 |
| 6.   | Выплата компенсационного характера за работу в выходные и праздничные дни                                           | До 100% или дополнительные дни отдыха                                                                                                                               |
| 7    | Выплата компенсационного характера с целью исполнения ФЗ-82 «О минимальном размере оплаты труда»                    | Компенсация(К) устанавливается в размере разницы между минимальным размером оплаты труда (МРОТ) и должностным окладом (ДО) (К= МРОТ-ДО)                             |

\* – размер доплат определяется в пределах выделенного фонда оплаты труда

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда (п.1 Перечня компенсационных выплат) устанавливаются компенсационные выплаты в размере 4% в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90г. №579 (с изменениями и дополнениями) (работа с хлорированными и дезинфицирующими средствами)

5.5. 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.

5.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления могут устанавливаться коллективным договором, соглашениями, Положением о стимулирующих выплатах, иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и данным Положением.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДЮЦ БД.

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

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

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

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДЮЦ БД.

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

6.7. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБУ ДО «Детско-юношеский центр «Безопасное Детство» г. Улан-Удэ».

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

6.9. Премии по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в Положении о премировании и материальной помощи в ДЮЦ БД.

6.10. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.11. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно за счет всех источников финансирования.

6.12. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

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

6.14. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации- Управляющим Советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации. Решение оформляется приказом директора ДЮЦ БД.

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

6.16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на 1 год.

6.17. Надбавка за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений и его заместителей, критерии и показатели премирования которых утверждаются настоящим Положением).

6.18. Стимулирующая выплата по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов управления;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- в связи с календарными и профессиональными праздниками.

6.19. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, а также на основании иных критериев, содержащихся в Положении о премировании и оказании материальной помощи работникам ДЮЦ БД. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

6.20. 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 законодательством порядке.

## **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 директором ДЮЦ БД в соответствии с Положениями об оплате труда работников МБУ ДО «Детско-юношеский центр «Безопасное детство» г. Улан-Удэ».

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 Положением о платных дополнительных образовательных услугах и иной приносящей доход деятельности ДЮЦ БД.

7.5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и на основании Положения о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам ДЮЦ БД. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 312785006653143968851816314299382482766709872294

Владелец Антипов Ярослав Юрьевич

Действителен с 06.08.2026 по 06.08.2027