

Утверждаю:  
Директор МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский  
Приказ № 35а от 23.09.2025

Коржова А.А.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» пос. Кавказский.

### Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» пос. Кавказский (далее Положение) разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» пос. Кавказский.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» пос. Кавказский (далее МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский). Включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.4 Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда организации.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, с учетом:

основных государственных гарантий по оплате труда работников; единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;

раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением 1 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

Месячная заработная плата работника организации, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением к настоящему положению.

1.7. Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по форме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

1.8. Установление надбавок и доплат работникам учреждения регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением

## 2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением к настоящему положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

В состав заработной платы педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, и доплаты компенсационного характера.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.2. При установлении, увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) (размеру оклада (должностного оклада) с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) (размеру оклада (должностного оклада) с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее

выплата при невыполнении условий, необходимых для ее выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее - доплата за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника), независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцировано в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах организации.

3.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

3.5. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада).

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в

соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере **35** процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.7. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере 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 должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.8. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии, которые могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.4. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников учреждения.

В учреждении одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

Выплата денежной премии производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Денежная премия выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная премия не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной премии осуществляется в соответствии с приказом руководителя учреждения.

При награждении государственными наградами Карачаево-Черкесской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 15 процентов должностного оклада.

Наличие ведомственной награды государственных органов Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования за заслуги в труде (службе) и продолжительную работу (службу) не менее 15 лет в соответствующей сфере деятельности устанавливается надбавка к заработной плате в размере 15 процентов должностного оклада.

За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам организаций образования, кроме педагогических работников:

от 1 до 3 лет-3 процента;

от 3 до 5 лет-5 процентов;

от 5 до 10 лет-8 процентов;

свыше 10 лет-10 процентов.

Наименование стимулирующих выплат	Размер в процентах от должностного оклада
1	2
За наличие квалификационной категории	
Первая квалификационная категория	10
Квалификационная категория	15
За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25
Премии по итогам работы (месяц, квартал, год)	Размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев

## 5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

5.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

5.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗПбаз.} + \text{ЗПстим.},$$

где:

ЗПбаз. - базовая часть заработной платы;

ЗПстим. - стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$\text{ЗПбаз.} = \text{Зфн} + \text{КВ},$$

где:

Зфн - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю.

Зарботная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$\text{Зфн} = (\text{Ст} \times \text{Фн}) / \text{Нч},$$

где:

Ст - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

Фн - фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с настоящим положением.

5.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с настоящим положением.

5.4. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации

и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада)

5.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

5.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

5.7. Учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования в объеме, не превышающем 36 часов учебной нагрузки в неделю;

## 6. Системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров равен минимальному должностному окладу основного персонала учреждения, при этом рекомендуется применение повышающего коэффициента должностному окладу.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых исполнительным органом Карачаево-Черкесской Республики или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

6.5. Условия оплаты труда руководителя, и заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) устанавливается в кратности 2 для руководителей, в кратности 2 для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем организации, предусмотренной статьей 275 Трудового кодекса Российской Федерации и утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

1. Организации дополнительного образования - педагог дополнительного образования.

## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений дополнительного образования, их заместителей и главных бухгалтеров

Наименование должности	Коэффициент
Руководитель	2,1
Заместитель руководителя	1,8
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1,6
Главный бухгалтер	1,6

## 7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения, являющихся бюджетными учреждением, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Прикубанского муниципального района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

7.2. Доля в фонде оплаты труда учреждения, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№	Тип организации	В процентах
1.	2.	3.
1.	Организации дополнительного образования	Не более 30

## 8. Другие вопросы оплаты труда

При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим положением, заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Директор

МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский



А. А. Коржова

## МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов по должностям работников организаций по профессиональным квалификационным группам

1. Минимальные размеры окладов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик	14000
2 квалификационный	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	14200

2. Размеры минимальных окладов по общепрофессиональным должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор	16000
2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16500

3. Минимальные размеры окладов по должностям работников образования:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Секретарь учебной части, помощник воспитателя	18500

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных организаций»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	19000
2 квалификационный	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	19500
3 квалификационный	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Стаж до 2-х лет - 19000; стаж от 2 до 5 лет 19500; стаж свыше 5 лет - 20000
4 квалификационный	Преподаватель, педагог-библиотекарь, тренер-преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Стаж до 2-х лет - 20000; стаж от 2 до 5 лет 20500; стаж свыше 5 лет - 21000