СОГЛАСОВАНИЕ
положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород»
«___»_____2026 г.

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» — В.Р. Мордас

Положение согласовано:

Заместитель главы администрации города по социальной политике и образованию — И.В. Тяпугина

Руководитель комитета по труду и кадровой политике администрации города — А.А. Пашкова

09 НОЯ 2026

Руководитель комитета финансов и бюджетных отношений администрации города — С.Ф. Рулёва

Руководитель управления культуры администрации города — О.А. Лесных

Заместитель руководителя департамента экономического развития – начальник управления экономического развития и инвестиций администрации города — Т.С. Сергеева

Заместитель руководителя комитета по труду и кадровой политике – начальник управления по труду и социальному партнерству администрации города — М.В. Куприянова

О.В. Зеленухина
19.10.2026г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту
Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород»

Проект Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» (далее – Положение) разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, утвержденного решением Белгородского городского Совета от 24 марта 2020 года № 223 (с изменениями и дополнениями), и предусматривает внесение следующих изменений в действующее Положение:

1) В пункте 1.9 состав членов комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам дополнен представителем муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и материально-технического - обеспечения отрасли «Культура» города Белгорода»;

2) В пункте 2.1 и 4.4. в связи с признанием утратившим силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» и утверждением Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» внесены соответствующие изменения;

3) В пункте 6.1 гарантированные доплаты дополнены выплатой молодым специалистам (по основному месту работы), завершившим обучение по программам профессионального обучения, в размере 10 процентов должностного оклада в течение трех лет с момента завершения обучения;

4) В абзаце 8 пункта 7.6, абзаце 2 пункта 7.7 и в строке 7 таблицы пункта 8.1, в пункте 1.1 и в названии Приложения № 4 исключены слова «особые условия труда и»;

5) В абзаце 1 пункта 7.7 условия оплаты сверхурочной работы приведены в соответствие со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) В связи с внесением изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации пункт 8.5 дополнен абзацем следующего содержания:

«Работникам учреждения в связи с применением к ним дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка снижается размер стимулирующих выплат, определенных строкой 9 таблицы пункта 8.1. настоящего Положения, за период, в котором к ним было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, при этом размер такого снижения стимулирующих выплат не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работников более чем на 20 процентов.», а также удалены абзацы 4, 5, 6 в пункте 3.10 Приложения № 3 и в пункте 3.6 Приложения № 5;

7) В подпункте 1 и 2 пункта 9.1 уточнены условия выплаты единовременной премии;

8) Пункт 3.7 Приложения № 3 изложен в следующей редакции:

«При установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, подготовившим лауреатов областных, региональных, всероссийских, международных конкурсов учитываются только те призовые места, за которые не назначены стимулирующие выплаты на основании Приложения № 1 «Положение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов».»;

9) Исключен абзац восьмой пункта 8.6;

10) В разделе 8 добавлен пункт 8.7 следующего содержания:

«В случае, если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.»;

11) В приложениях № 4 и № 5 изменены критерии и уточнены условия установления стимулирующих выплат заместителям директора за эффективность работы и административно-управленческому (за исключением директора), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу по результатам оценки качества и профессиональной деятельности.

Вносимые изменения в представленный проект Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» не потребуют выделения дополнительных средств из бюджета городского округа «Город Белгород»

Директор **В.Р. Мордас**

73-29-01
Сбчл. Ивановна

УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1»
городского округа «Город Белгород»
от «____»_____2026 г. №_____

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» (далее – учреждение) разработано в соответствии с решением Белгородского городского Совета от 24 марта 2020 года № 223 (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, основанные на:

– обеспечении равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, гарантированных доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущении какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

– обеспечении зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

– использовании материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

– сохранении единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

– недопущении снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

нормативными правовыми актами Белгородской области, городского округа «Город Белгород».

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Включает гарантированные доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты;

профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

компенсационные выплаты – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты – выплаты, установленные за высокую результативность и эффективность профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда;

социальные выплаты – выплаты, установленные в соответствии с коллективным договором, соглашениями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

базовая часть фонда оплаты труда – часть фонда оплаты труда учреждения, которая обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников и состоит из должностных окладов, гарантированных доплат и компенсационных выплат;

– *молодой специалист* – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

1.4. Настоящее положение устанавливает размеры и условия оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

1.5. Источниками формирования фонда оплаты труда работников учреждения являются:

– бюджетное финансирование в пределах средств, предусмотренных бюджетом городского округа «Город Белгород»;

– средства, полученные от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, гарантированные доплаты, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.7. Размеры должностных окладов, гарантированных доплат, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.8. Размеры окладов, гарантированных доплат, компенсационных и социальных выплат устанавливаются локальными актами учреждения. Размеры стимулирующих выплат конкретным работникам устанавливаются локальными актами учреждения по представлению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

1.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия) создается в учреждении ежегодно на 1 сентября, в состав которой включаются работники учреждения, представитель учредителя, представитель профсоюзной организации учреждения, представитель муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и материально-технического обеспечения отрасли «Культура» города Белгорода. Член комиссии не может проводить оценку деятельности в отношении самого себя.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) не должен превышать соотношения, которое устанавливается нормативным правовым актом администрации города Белгорода.

1.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца и окончательный расчет (основная часть). Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

1.12. Все правоотношения, прямо неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.13. Оплата труда руководителя учреждения определяется в соответствии с локальными актами управления культуры администрации города Белгорода.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской и концертмейстерской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

3. Порядок и условия исчисления педагогической учебной нагрузки

3.1. Оплата труда педагогических работников учреждения за месяц определяется путем умножения должностного оклада на размер фактической учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку в неделю, и сложением полученного результата с гарантированными доплатами, компенсационными и стимулирующими выплатами.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Белгорода.

3.3. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года допускается в случае изменения контингента учащихся, количества часов по учебным планам, сокращения количества классов.

3.4. При невыполнении объема установленной учебной нагрузки в связи с временной нетрудоспособностью или отпуском оплата труда педагогических работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим данные случаи.

При невыполнении объема установленной учебной нагрузки по независящим от педагогического работника причинам уменьшение заработной платы не производится.

3.5. Оплата труда педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации,

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение педагогического работника отсутствующего непрерывно свыше двух месяцев, производится с учетом объема учебной нагрузки педагогического работника, со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и перерасчета месячной оплаты труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию

5. Порядок и условия установления должностных окладов работников учреждения

5.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются штатным расписанием учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с решением Белгородского городского Совета от 24 марта 2020 года № 223 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Белгорода, подведомственных управлению культуры администрации города Белгорода» (с изменениями и дополнениями).

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) устанавливаются в соответствии с группой по оплате труда руководителей. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей утверждается локальным актом учредителя.

Отнесение учреждения дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждения дополнительного образования по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении дополнительного образования детей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении дополнительного образования детей	за каждого работника; дополнительно за каждого работника имеющего:	1
		- первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие филиалов с количеством обучающихся	за каждое указанное помещение:	
		до 100 человек;	20
		от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	30 50
4.	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения дополнительного образования	за каждую единицу	3, но не более 20
5.	Организация подвоза учащихся	за каждые 20 человек	20

Группа по оплате труда определяется один раз в год управлением культуры администрации города Белгорода в установленном им порядке на основании утвержденной формы отчетности, подтверждающей наличие указанных объемов работы учреждения.

Соответствие занимаемой должности кандидату на должность руководителя присваивается по результатам аттестации в сроки и порядке, установленным управлением культуры администрации города Белгорода.

5.3. Должностные оклады педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 и Отраслевым соглашением между Министерством культуры Белгородской области и Белгородской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры.

5.4. Должностные оклады работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей специалистов и служащих.

5.5. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

5.6. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров должностных окладов руководящих работников несет учредитель, педагогических работников, работников учреждения, занимающих должности специалистов, служащих и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих – руководитель учреждения.

5.7. Размер должностного оклада фиксируется в трудовом договоре работника учреждения.

6. Порядок и условия установления гарантированных доплат

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие гарантированные доплаты:

№ п/п	Наименование гарантированных доплат	Размер доплаты (в процентах от должностного оклада)
1.	Педагогическим работникам за руководство городскими методическими объединениями	15
2.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями в учреждении	10
3.	Молодым специалистам (по основному месту работы) в течение трех лет с момента завершения обучения:	

№ п/п	Наименование гарантированных доплат	Размер доплаты (в процентах от должностного оклада)
	- по образовательным программам высшего образования; - по образовательным программам среднего профессионального образования; - по программам профессионального обучения.	30 20 10

6.2. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат

7.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие компенсационные выплаты:

– за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды года;

– за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

– за работу в ночное время;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– за сверхурочную работу.

7.2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты – до 12 процентов от должностного оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается / снимается.

7.3. Доплата работникам учреждения (уборщикам служебных помещений, дворникам) за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды года устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада.

7.4. Выплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Выплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты – 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы. Величина должностного оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.6. Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размере:

– одинарной дневной или часовой части оклада с учетом гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок в одинарном размере за день или час работы сверх ежемесячного размера оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– двойной дневной или часовой части оклада с учетом гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок в двойном размере за день или час работы сверх ежемесячного размера оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день учитываются:

– гарантированные доплаты, предусмотренные п. 6.1. настоящего Положения;

– компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, уборщикам служебных помещений, дворникам за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды года;

– стимулирующие надбавки за звание, за отраслевые награды, за ученую степень, за подготовку учащихся - победителей и призеров конкурсов, педагогическим работникам - победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства: «Педагог дополнительного образования года», работникам учреждений дополнительного образования - победителям конкурсов «Учреждение дополнительного образования» воспитательных систем и образовательных программ, за эффективность работы, за непрерывный стаж в образовательных учреждениях, выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между полагавшейся ему оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, неиспользованные им в период трудовой деятельности.

7.7. С 1 сентября 2026 года сверхурочная работа оплачивается в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оплаты труда, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере оплаты труда, начиная со 121-го часа – не менее, чем в двойном размере оплаты труда за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в которой (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере оплаты труда, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере оплаты труда, начиная со 121-го часа – не менее, чем в двойном размере оплаты труда за каждый час.

В размер оплаты труда включаются должностной оклад; гарантированные доплаты, предусмотренные пунктом 6.1 настоящего Положения;

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время; уборщикам служебных помещений, дворникам за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды, стимулирующие надбавки за звание, за отраслевые награды, за ученую степень, за подготовку учащихся - победителей и призеров конкурсов, педагогическим работникам - победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства: «Педагог дополнительного образования года», работникам учреждений дополнительного образования - победителям конкурсов «Учреждение дополнительного образования» воспитательных систем и образовательных программ, за эффективность работы, за непрерывный стаж в образовательных учреждениях, выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

7.8. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада /рублях)
1.	Руководителю, педагогическим работникам (по основному месту работы, с даты присвоения почетного звания) за звание «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности.	30 %

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада /рублях)
2.	Руководителю, педагогическим работникам (по основному месту работы, с даты награждения) за отраслевые награды: – знак Министерства культуры РФ «За достижения в культуре», знак «За высокие достижения» Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, значок Министерства культуры СССР «За отличную работу»; – ведомственные знаки отличия: значок «Отличник культурного шефства над селом», «Отличник культуры», Благодарность Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Почетная грамота Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Грамота Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетная грамота Президиума Верховного Совета РСФСР, почетная грамота Министерства образования, почетная грамота Министерства образования и науки РФ, СССР, почетные грамоты и знаки отличия вышестоящих Федеральных структур.	10%
3.	Педагогическим и руководящим работникам (по основному месту работы) за ученую степень: – кандидата наук (с даты издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее - Министерство) о выдаче диплома кандидата наук); – доктора наук (с даты издания приказа Министерства о выдаче диплома доктора наук).	20% 30%
4.	Педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов, согласно Приложению №1: – международных; – всероссийских; – региональных; – областных.	до 50% до 45% до 40% до 35%
5.	Педагогическим работникам – победителям и призерам конкурсов профессионального	

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада / рублях)
	мастерства: «Педагог дополнительного образования года»: – международных; – всероссийских и окружных; – областных; – городских.	 50% 40% 20% 10%
6.	Работникам учреждения дополнительного образования – победителям конкурсов: «Учреждение дополнительного образования» воспитательных систем и образовательных программ: – всероссийского; – областного.	 до 50% до 40%
7.	Заместителям директора, заместителю директора (по административно-хозяйственной части) за эффективность работы согласно Приложению № 4.	до 75%
8.	Педагогическим работникам за непрерывный стаж в образовательных учреждениях согласно Приложению № 2: – от 5 до 10 лет; – от 10 до 15 лет; – свыше 15 лет.	 20% 25% 30%
9.	Выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности работников учреждения: – педагогическим работникам за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 300% от фонда оплаты труда по должностным окладам педагогических работников; – руководящим работникам (за исключением директора), административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 300% от фонда оплаты труда по должностным окладам руководящих работников (за исключением директора), административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	Согласно Приложениям № 3, 5

10.	Работникам учреждения за участие в проектной деятельности муниципального уровня в соответствии с трудозатратами, произведенными в отчетном периоде: – за проекты, по которым своевременно или досрочно завершены в текущем (премируемом) периоде контрольные события; – за проекты, по которым достигнуты в текущем квартале показатели результативности (завершённые проекты).	Расчет размера премии осуществляется на основании протокола заседания Межведомственной комиссии по вопросам проектной деятельности в администрации города Белгорода по должностям и в соответствии с Порядком материального стимулирования участников разработки и реализации проектов городского округа "Город Белгород", утвержденным распоряжением администрации города Белгорода от 3 июня 2022 года № 1110.

При осуществлении работниками учреждения внутреннего совместительства стимулирующие выплаты по пунктам 1; 2; 3 таблицы устанавливаются по основной должности в процентах от должностного оклада без учета нагрузки.

8.2. Условием осуществления выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютных размерах.

8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, указанных в п.1.5. настоящего Положения.

8.4. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения принимается учредителем. Порядок определения стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждается локальным актом учредителя.

8.5. Решение об установлении стимулирующих выплат к окладу работникам учреждения (за исключением руководителя) принимает руководитель учреждения на основании предложений комиссии по согласованию с учредителем.

Работникам учреждения в связи с применением к ним дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка снижается размер стимулирующих выплат, определенных строкой 9 таблицы пункта 8.1. настоящего Положения, за период, в котором к ним было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, при этом размер такого снижения стимулирующих выплат не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работников более чем на 20 процентов.

Абзац 2 настоящего пункта распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 года.

8.6. В случае образовавшейся в течение года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда работников допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда на премирование по соответствующим категориям работников.

Премирование работников учреждения осуществляет руководитель учреждения в соответствии с приказом на основании предложений комиссии и по согласованию с учредителем, в котором указываются размеры премий по каждому работнику.

Размер премиальных выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Премирование работников производится:

– по результатам основной деятельности учреждения за период (месяц, квартал, полугодие, год);

– за подготовку учреждения к учебному году;

– за выполнение особо важных и срочных работ (оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководителя, внеплановых, срочных, непредвиденных работ, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом).

8.7. В случае, если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

9. Условия установления социальных выплат

9.1. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

1) ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню на основании распорядительного акта администрации города Белгорода в размере, установленном приказом учреждения, работникам по основному месту работы – за счет средств, предусмотренных бюджетом городского округа «Город

Белгород» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, работникам на условиях внешнего совместительства – при наличии и в пределах средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, при работе на условиях внутреннего совместительства премия выплачивается по основной должности;

2) к профессиональным праздникам, установленным Указами Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа, в размере, установленном локальным актом учреждения за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

3) к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения) в размере должностного оклада;

4) при присвоении почетных званий Российской Федерации, Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Белгородской области; при поощрении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации; при поощрении и награждении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, Белгородской областной Думой, министерствами Белгородской области; при поощрении и награждении органами и должностными лицами местного самоуправления городского округа «Город Белгород» в размере, установленном распорядительным актом о награждении/ поощрении. В случае если распорядительным актом о награждении/ поощрении не предусмотрена конкретная сумма единовременной денежной премии, то работнику выплачивается денежная премия в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

9.2. Работникам учреждения на основании их заявления выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- при тяжелом длительном заболевании (более 3 месяцев);
- пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети);
- в связи с государственной регистрацией заключения брака;
- в связи с рождением ребенка.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается по заявлению одному из близких родственников умершего работника.

Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада.

9.3. Молодым специалистам, принятым на работу впервые в учреждение по основному месту работы, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

9.4. Социальные и иные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

9.5. Решение о назначении социальных и иных выплат работникам учреждения принимается с учетом их обеспечения за счет источников, указанных в пункте 1.5 настоящего Положения.

Директор **В.Р. Мордас**

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения

Положение
об установлении стимулирующих выплат
педагогическим работникам за подготовку
учащихся-победителей и призеров конкурсов

1. Общие положения

1.1. Положение определяет критерии и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам за подготовку учащихся учреждения – победителей и призеров конкурсов.

1.2. Положение распространяется на педагогических работников, подготовивших учащихся учреждения – победителей и призеров конкурсов, выставок, олимпиад, входящих в перечень значимых творческих мероприятий управления культуры администрации города Белгорода и министерства культуры Белгородской области для детских школ искусств, средних и высших учебных заведений отрасли «Культура».

2. Размеры стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за подготовку учащихся учреждения – победителей и призеров конкурсов устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада педагогического работника:

№ п/п	Наименование конкурсов	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
1. Преподаватель		
1.	Международные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 50 40 30
2.	Всероссийские: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 45 35 25
3.	Региональные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 40 30 20

№ п/п	Наименование конкурсов	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
4.	Областные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 35 25 15
	2. Концертмейстер	
1.	Международные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 40 30 20
2.	Всероссийские: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 35 25 15
3.	Региональные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 30 20 10
4.	Областные: - лауреат I степени (1 место) - лауреат II степени (2 место) - лауреат III степени (3 место)	 25 15 5

Примечание:

1. Если места победителей и призеров не разграничены на I, II, III, то выплаты устанавливаются как за II место.

2. Гран-при приравнивается к I месту.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за подготовку учащихся учреждения – победителей и призеров конкурсов устанавливаются приказом руководителя учреждения в виде ежемесячных надбавок на основании решения комиссии по итогам конкурсов, прошедших в течение предшествующего учебного года (или его части), на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

3.2. Назначение стимулирующих выплат осуществляется в период с 25 по 31 августа текущего года.

3.3. Решение комиссии выносится на основании копии диплома и представления преподавателя, концертмейстера, подписанного им лично и заместителем директора.

3.4. Стимулирующие выплаты назначаются педагогическим работникам, работающим по основному месту работы, на условиях внутреннего (внешнего) совместительства по каждой педагогической должности отдельно.

3.5. Выплаты педагогическим работникам исчисляются без учета объема учебной нагрузки и устанавливаются исходя из должностного оклада педагогического работника

3.6. Педагогическим работникам, пребывавшим в длительном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительном больничном (от 3 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновившим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в том числе работа по совместительству), размер выплат, установленный на дату наступления вышеуказанных событий, сохраняется и осуществляется с даты возобновления трудовых отношений.

3.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с даты увольнения педагогического работника.

Директор **В.Р. Мордас**