

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования детей «Дар»

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
работников,  
протокол №6 от 30.12.2025г

УТВЕРЖДЕНО

Директор



Т.Б. Пушкарева

приказ от 12.01.2026г. №171-07-01-02-1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Дар»**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Дар».

2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников муниципального учреждения 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 Пермского края и муниципальными правовыми актами Кунгурского муниципального округа Пермского края;

в) установление в муниципальном учреждении систем оплаты труда соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности муниципального учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального учреждения, в том числе:

    посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; не допускать снижения уровня заработной платы работников муниципального учреждения, достигнутого в предыдущем году;

    выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются

в пределах средств фонда оплаты труда муниципального учреждения, при проведении индексации ставок заработной платы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не снижаются в абсолютном размере;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников муниципального учреждения;

учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

з) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

и) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-

П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2022 г. № 40-П);

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от

их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, которые не могут быть меньше размеров, установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

## **II. Формирование и распределение фонда оплаты труда муниципальных учреждений**

5. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляется на календарный год исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в муниципальное учреждение на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств субсидий, выделенных на

иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим законодательством, с учетом обеспечения установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П.

Фонд оплаты труда определяется по принципу нормативного подушевого финансирования исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда), утвержденных приказом Управления образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края, и показателей объема муниципальных услуг (работ), установленных муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения.

Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого, административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения определяется в объеме не более 40%.

6. Фонд оплаты труда муниципального учреждения (ФОТ<sub>о</sub>) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда муниципального учреждения и включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

Распределение должностей работников муниципального учреждения по видам персонала осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ<sub>б</sub>) включает фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается

по формуле:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{д} + \Phi OT_{к}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{д}$  - фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципального учреждения;

$\Phi OT_{к}$  - компенсационная часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

8. Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{\delta}$ ) определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{оп} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{ап} + \Phi OT_{моп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{оп}$  - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала;

$\Phi OT_{ауп}$  - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{ап}$  - базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{моп}$  - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{ст}$ ) распределяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{ст.оп} + \Phi OT_{ст.ауп} + \Phi OT_{ст.ап} + \Phi OT_{ст.моп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{ст.оп}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала;

$\Phi OT_{ст.ауп}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{ст.ауп}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{ст.моп}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

### **III. Расчет заработной платы основного персонала**

10. Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности, к которым относятся педагогические работники.

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными

величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного муниципальным учреждением фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

Фактический объем учебной нагрузки определяется педагогическим работникам, в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 12 приложения № 2 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 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» педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (педагогической) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

12. Заработная плата основного персонала (по должностям педагога-организатора, методиста, старшего методиста) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{оп}} = \text{Оклад} * Q + K_{\text{стим}} + K_{\text{k}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{оп}}$  – заработная плата основного персонала;

Оклад – оклад (должностной оклад) в размере, установленном в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

$Q$  – объем нагрузки (кол-во штатных единиц);

$K_{\text{стим}}$  - выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{k}}$  - выплаты компенсационного характера.

13. Заработная плата основного персонала (по должности концертмейстера) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{оп}} = СТ_{\text{зп(ф)}} + К_{\text{стим}} + К_{\text{к}}, \text{ где:}$$

$ЗП_{\text{оп}}$  – заработная плата основного персонала;

$СТ_{\text{зп(ф)}}$  – ставка заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы рассчитывается по формуле:

$$СТ_{\text{зп(ф)}} = \frac{СТ_{\text{зп}} \times УН_{\text{ф}}}{НЧ}$$

$СТ_{\text{зп}}$  – ставка заработной платы за норму часов рабочего времени, установленная в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

$УН_{\text{ф}}$  - фактический объем педагогической работы в неделю;

$НЧ$  - норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы для данной должности;

$К_{\text{стим}}$  - выплаты стимулирующего характера;

$К_{\text{к}}$  - выплаты компенсационного характера.

14. Заработная плата основного персонала (по должностям педагог дополнительного образования) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{доп}} = СТ_{\text{тпм}} + К_{\text{стим}} + К_{\text{к}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{доп}}$  – заработная плата педагога дополнительного образования;

$СТ_{\text{тпм}}$  – ставка заработной платы в месяц с учетом фактического объема учебной нагрузки;

$К_{\text{стим}}$  - выплаты стимулирующего характера;

$К_{\text{к}}$  - выплаты компенсационного характера.

Ставка заработной платы ( $СТ_{\text{тпм}}$ ) рассчитывается по формуле:

$$СТ_{\text{тпм}} = С_{\text{тп}} \times П_{\text{бу1}} \times t_1 \times К_{\text{нед}} + С_{\text{тп}} \times П_{\text{бу2}} \times t_2 \times К_{\text{нед}} + \dots + С_{\text{тп}} \times П_{\text{буi}} \times t_i \times К_{\text{нед}},$$

где:

$П_{\text{бу1}}$  - численность обучающихся по предмету в 1-й учебной группе;

$П_{\text{бу2}}$  - численность обучающихся во 2-й учебной группе;

$П_{\text{буi}}$  - численность обучающихся в i-й учебной группе;

$t_{1,2,i}$  - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой учебной группе;

$С_{\text{тп}}$  - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), рассчитываемая в следующем порядке:

$$С_{\text{тп}} = \frac{СТ_{\text{зп}}}{НЧ \times К_{\text{нед}} \times С_{\text{н}}}, \text{ где}$$

$СТ_{\text{зп}}$  - ставка заработной платы за норму часов рабочего времени,

установленная локальным нормативным актом муниципального учреждения;

НЧ – норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы для данной должности;

$K_{нед}$  – среднее количество учебных недель в месяце ( $4,345 = 52,14 / 12$ );

$C_n$  — условная наполняемость учебных групп, определяемая на основании Положения о комплектовании учебных групп, утвержденного руководителем Учреждения.

Тарифная ставка педагогической услуги рассчитывается ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года. При индексации базовой тарифной ставки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации производится ее перерасчет

#### **IV. Расчет заработной платы административного и младшего обслуживающего персонала**

15. Заработная плата административного и младшего обслуживающего персонала ( $ЗП_{ап,моп}$ ) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ап,моп} = \text{Оклад} * Q + K_{стим} + K_k, \text{ где}$$

Оклад - должностной оклад, установленный в трудовом договоре в размере в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

Q – объем нагрузки (кол-во штатных единиц);

$K_{стим}$  - выплаты стимулирующего характера;

$K_k$  - выплаты компенсационного характера.

#### **V. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала**

16. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений и их заместителей ( $ЗП_{рук}$ ) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = \text{Оклад}_{рук} * Q + K_{стим} + K_k, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{рук}$  - должностной оклад руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя муниципального учреждения, установленный в трудовом договоре;

Q – объем нагрузки (кол-во штатных единиц);

$K_{стим}$  - выплаты стимулирующего характера;

$K_k$  - выплаты компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном соотношении к Базовой сумме исходя из группы по

оплате труда.

Базовая сумма для установления должностного оклада руководителя организации дополнительного образования составляет 36711,00 рублей.

Группа по оплате труда устанавливается при вступлении в силу настоящего Положения, далее - ежегодно до 01 февраля текущего финансового года распоряжением начальника Управления образования конкретно для каждого муниципального учреждения по состоянию на 01 января текущего финансового года в соответствии с таблицей 1. Основанием ее установления являются объемные показатели за предыдущий календарный год по данным статистического отчета 1-ДОД.

Таблица 1

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к Базовой сумме
1	2	3	4
1	от 1001 до 3000 обучающихся	1	1,2
2	от 3001 до 4000 обучающихся	2	1,4
3	свыше 4001 обучающегося	3	1,6

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

17. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем муниципального учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения (для предельного уровня средней заработной платы заместителей берем факт за 12 месяцев исключая материальную помощь, больничный лист за счет работодателя).

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

19. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю на основании распоряжения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения в том же муниципальном учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Учебная (педагогическая) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться по согласованию с начальником Управления образования.

## **VI. Выплаты компенсационного характера**

20. Выплаты компенсационного характера определены в Положении по определению порядка установления и размера выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Дар», утвержденного приказом от 12.01.2026 № 171-07-01-02-1

## **VII. Выплаты стимулирующего характера**

21. Выплаты стимулирующего характера определены в Положении по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Дар», утвержденного приказом от 12.01.2026 № 171-07-01-02-1

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

22. Выплаты социального характера определены в Положении по определению порядка установления и размера выплат социального характера работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Дар», утвержденного приказом от 12.01.2026 № 171-07-01-02-1

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
автономного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
дополнительного образования детей  
«Дар»

**СХЕМА**  
**минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Секретарь; Секретарь-машинистка	20 725,00

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; Техник; Художник; Секретарь руководителя	22 000,00
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	24 073,00
4	4-й квалификационный уровень	Механик	25 986,00

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
-------	-------------------------	------------------------	--

1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Документовед	31 248,00

**4. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в рублях)
1	2	3	4
2	2-й квалификационный уровень	Концертмейстер; Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор	13257,00
3	3-й квалификационный уровень	Методист	17100,67
4	4-й квалификационный уровень	Старший методист	17500,67

**5. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	Гардеробщик; Кладовщик; Костюмер; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Сторож (вахтер); Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий	20 725,00

**6. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

1	1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	22 319,00
---	------------------------------	---------------------	-----------

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1	6-й уровень квалификации	Специалист по закупкам	31 248,00
2	6-й уровень квалификации	Технический специалист по ИС	31 248,00
3		Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией	31 248,00

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
автономного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
дополнительного образования детей  
«Дар»

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**должностей работников муниципального учреждения**  
**по видам персонала**

№ п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1	Основной персонал (педагогические работники)	Педагог дополнительного образования (включая старшего); Методист (включая старшего); Педагог-организатор; Концертмейстер
2	Административно-управленческий персонал	Директор; Заместитель директора
3	Административный персонал	Документовед; Заведующий хозяйством; Инспектор по кадрам; Механик; Секретарь; Секретарь-машинистка; Секретарь руководителя; Специалист по закупкам; Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией; Технический специалист по ИС
4	Младший обслуживающий персонал	Водитель автомобиля; Гардеробщик; Кладовщик; Костюмер; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Сторож (вахтер); Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий