


Департамент образования и науки Кемеровской области  
Государственное автономное учреждение дополнительного  
образования  
«Областной центр детского (юношеского) технического творчества  
и безопасности дорожного движения»

«Согласовано»:

Председатель профсоюзного комитета  
ГАУДО ОЦДТТБДД  
 Митрофанов А.Г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Протокол №1 от 13.04.2018 г.



«Согласовано»:

Директор ГАУДО ОЦДТТБДД

 Борисова Ю.В..

\_\_\_\_\_ 2018 г.

Приказ №109 от 13.04.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО)  
ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА  
И БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ»**

Кемерово  
2018

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования «Областной центр детского (юношеского) технического творчества и безопасности дорожного движения» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Государственном автономном учреждении дополнительного образования «Областной центр детского (юношеского) технического творчества и безопасности дорожного движения» (далее – Учреждение) на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава учреждения и требований Коллективного договора между администрацией и работниками учреждения.

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (с изменениями и дополнениями);
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) коллективного договора;
- 9) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, предусматриваемый Департаментом образования и науки Кемеровской области (главным распорядителем средств областного бюджета),

может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5 Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение в связи с изданием отдельного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

1.8.. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018г.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда.**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда Распределение и использование фонда оплаты труда учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания предусмотренных Департаментом образования и науки Кемеровской области (далее – Департамент), а также средств, поступающих от иной приносящей

доход деятельности, в том числе добровольные пожертвования, целевые взносы и из других источников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения:

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

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>ст.</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>ц</sub> – централизованный фонд.

2.1.3. В Учреждении устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

- базовая часть фонда оплаты труда – 70,0% от фонда оплаты труда;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда – 30,0% от фонда оплаты труда, в том числе централизованный фонд – не более 3,0% от фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_т + \text{ФОТ}_{\text{комп}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>т</sub> – тарифная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

ФОТ<sub>комп</sub> – компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам Учреждения за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работы при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ) и за особые условия труда, за которые Трудовым кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата.

2.1.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяется настоящим Положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.6. Руководитель Учреждения в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписания Учреждения в пределах базовой части

фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{босн.} + \text{ФОТ}_{бпроч.}$ , где:

$\text{ФОТ}_б$  – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

$\text{ФОТ}_{босн.}$  – базовая часть фонда оплаты труда основного (педагогического) персонала – составляет 60,0% от  $\text{ФОТ}_б$ ;

$\text{ФОТ}_{бпроч.}$  – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала составляет 40,0% от  $\text{ФОТ}_б$ .

2.1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату материальной помощи.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный процент централизованной доли определяется Департаментом в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_ц = \text{ФОТ} * Ц$ , где:

$\text{ФОТ}_ц$  - централизованный фонд;

$\text{ФОТ}$  - фонд оплаты труда Учреждения;

$Ц$  - централизованная доля  $\text{ФОТ}$ .

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору Центра.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании правового акта учредителя Учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

2.1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, фактически выплаченных директору Учреждения за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы), направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.1.10. Средства на оплату труда, поступающие от приносящий доход деятельности направляется на оплату труда штатных работников Учреждения, компенсационные и стимулирующие выплаты, оплату труда работников, принятых на условиях почасовой оплаты труда, совместителей в соответствии с Положением о приносящей доход деятельности.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

$\underbrace{\hspace{10em}}$   
**оклад (должностной оклад), ставка заработной платы**  
 $\underbrace{\hspace{10em}}$   
**повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы**  
 $\underbrace{\hspace{10em}}$   
**тарифная часть ЗП**

ЗП - заработная плата работника;

**Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:**

$$Ор = (О \times К1), \text{ где}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Положением устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ (Приложение №1).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6-11 Постановлением Коллегии АКО №120 от 25.03.2011г. «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных учреждений Кемеровской области» (с учетом изменений).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

Педагогическим работникам имеющим почетное звание, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в

педагогической деятельности, а также наличие ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности Учреждения устанавливаются размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по высшей квалификационной категории.

2.2.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника Учреждения ученой степени или почетного звания, устанавливаются к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы:

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения, педагогическим работникам, специалистам по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам Учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения, специалистам по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам Учреждения, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации"	0,1
Руководящим работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Центра, а педагогическим работникам - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания,



определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если работник имеет два и более почетных звания (например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения») – увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз (заодно из почетных званий).

2.2.4. Работнику Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается для следующих групп (категорий) работников Учреждения:

- административно-управленческий персонал;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочий персонал.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные критерии применения персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения:

- за консультативную работу с педагогами области по авиамоделированию, судомоделированию, радиоспорту, робототехнике, компьютерной графике, фототворчеству, мультипликации, по БДД для дошкольников, по методическому обеспечению образовательного процесса по БДД, по оформлению документации для участия в областных мероприятиях, по формированию юнармейских отрядов, по формированию поисковых отрядов, по подготовке учащихся к областным конкурсам военно-патриотической направленности;

- за работу по методическому сопровождению допризывной подготовки молодежи, участников областных мероприятий, академии технических наук «Развивай-ка»;

- за работу по ведению базы «АиС»;

- за организацию работы ЮДП (юные друзья полиции);

- за организацию работы с сотрудниками ГИБДД, ПДН, органами исполнительной власти, руководителями образовательных учреждений по БДД;

- за ведение документации по закупкам, составление аналитических и мониторинговых отчетов по закупкам;

- за ведение личных дел работников учреждения, составление трудовых договоров с работниками, приказов о приеме на работу и увольнении работников, ведение и хранение трудовых книжек;

- за подготовку расчетных данных по экологическому отчету и сдачу отчета в Управление Росприроднадзора, подготовка и сдача сведений по учреждению в военкомат Центрального района города Кемерово;

- за подготовку аналитических данных для плана ФХД, квартальных отчетов и годового отчета;

- за работу по электронному документообороту (СУФД) с Казначейством РФ по КО, с электронной подписью;

- за техническое обслуживание техники мобильного городка, автомобилей учреждения.

Установленный работнику персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен или отменен по приказу директора Учреждения в случаях:

- невыполнение возложенных обязанностей;

- в связи с изменением условий труда;

- по другим причинам, признанным существенным для принятия решения по уменьшению или отмене персонального повышающего коэффициента.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников Учреждения.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно

осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисляется на основании ставки заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{mn} = (O_p + (O_p * K_3)) * N_{agr} / H_{ч} + O_p * K_4, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{mn}$  – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

$O_p$  – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$K_3$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$K_4$  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

$N_{agr}$ . факт, – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час;

$H_{ч}$  – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по программам, реализуемым Учреждением в соответствии с потребностями системы образования Кемеровской области и утвержденного государственного задания, утвержденных учебных планов и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.3.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.5. Заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающим с ежегодным отпуском.

2.3.6. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

Должность, по которой установлена	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию,
-----------------------------------	--

квалификационная категория	установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда для директора Учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- присуждения ученой доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокого размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$ФОТ_{\text{почас}} = (ДО / Н_{\text{час.мес}}) \times Н_{\text{факт. мес } i}, \text{ где:}$$

$ФОТ_{\text{почас}}$  – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

$ДО$  – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

$Н_{\text{час. мес.}}$  – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

$Н_{\text{факт. мес. } i}$  – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Работники Учреждения, состоящие в штате Учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 36 часов в неделю: педагогам-организаторам, методистам, старшим методистам;

- 18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.6.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.5. Педагогическим работникам у которых, по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить

другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников:

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- дежурствами в Учреждении в период реализации образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности;

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и связана с заведованием отделениями, кабинетами, отделами, инновационными площадками, руководством методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам,

организацией профессиональной ориентации и другими видами дополнительной работы.

## 2.8. Порядок определения уровня образования:

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов, ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором Учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен должностной оклад, ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

## 3. Виды и порядок выплат компенсационного характера.



3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год и т.д.).

3.5. Компенсационные выплаты, сроки, размеры устанавливаются приказом директора, трудовыми договорами работников (дополнительными соглашениями).

3.6. Компенсационные выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника, производятся в случаях их фактического выполнения.

3.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа,

требованиям безопасности.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются сроком на один год приказом директора на основании результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности. При последующем улучшении условий труда (если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным) выплаты не производятся.

3.8. Согласно Постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

Районный коэффициент не применяется к выплатам, не входящим в систему оплаты труда (материальной помощи, социальным выплатам, разовым непроизводственным премиям и иным выплатам, не связанным с выполнением работником трудовых обязанностей).

3.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области.

3.9.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) производится в повышенном размере (не менее чем на 40 процентов в ночное время и 20 процентов в вечернее время от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.9.2. Оплата труда работников за сверхурочную работу: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда

производится 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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9.4. Выплаты за выполнение дополнительной работы по одноименной и (или) другой профессии, квалификации, должности без освобождения от основной работы могут устанавливаться:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания.

3.10. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением, могут устанавливаться по соглашению сторон:

- за дополнительную работу по выполнению особо важного (сложного) задания (работы), на срок его проведения;
- за дополнительную работу по заведованию отделением, отделом, кабинетом, лабораторией;
- за дополнительную экономическую и финансовую работу, аналитические отчеты;
- за дополнительную работу по закупкам;
- за дополнительную работу по запросам территориальных органов;
- за организацию и проведение дополнительной систематической внеаудиторной работы;
- за наставничество.

Размеры выплат и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

3.11. Компенсационные выплаты за выполняемую работу или иную деятельность могут устанавливаться:

- за организацию реализации образовательных программ дополнительного образования;
- за организацию информационного обеспечения структурных подразделений Учреждения, работников и обучающихся;

- за организацию выпуска, распространение учебных и учебно-методических пособий, справочной литературы, периодических изданий, а также аудиовизуальной продукции, обучающих программ и материалов, связанных с образовательным процессом, научной и иной деятельностью;
- за организацию выполнения учебно-методических и научно-методических работ по направлениям подготовки (специальностям), по которым осуществляется основная деятельность Учреждения;
- за разработку, внедрение и сопровождение программного обеспечения. Создание, развитие и ведение информационных баз, обработка данных, подготовка аналитических обзоров;
- за выполнение копировальных и множительных работ;
- за организацию и (или) проведение выставок, симпозиумов, конференций, семинаров, тренингов, лекций и иных аналогичных мероприятий, в том числе с участием иностранных юридических и (или) физических лиц;
- за организацию и проведение мастер-классов по профилю деятельности Учреждения;
- за организацию и проведение массовых мероприятий городского, областного, регионального и других уровней;
- за совершенствование организационной деятельности;
- за реализацию и курирование отдельных видов деятельности Учреждения;
- за создание учебных пособий, методических рекомендаций;
- за координацию работ по экспериментальным проектам (волонтерскому движению и другие);
- за разработку внутренних локальных актов.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
  - принятия администрацией Учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- в связи с изменениями условий труда.

3.13. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера.**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы при условии наличия и достаточности финансовых средств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера составляют не менее 30% от фонда оплаты труда Учреждения (с учетом централизованного фонда). Размер стимулирующей части ФОТ может быть увеличен за счет средств экономии ФОТ.

4.5. Доля каждого вида выплат стимулирующего характера устанавливается от общей стимулирующей части оплаты труда в следующих размерах:

- выплаты по итогам работы – не менее 65%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – не более 20%;
- за качество выполняемых работ – не более 10%;
- иные поощрительные, социальные и разовые выплаты – не более 5% и (или) при наличии экономии.

4.6. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения, согласованным с председателем профсоюзного комитета.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

## **5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада директора учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала (педагога дополнительного образования) возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq 3Пср.осн. перс. \times Кот$ , где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

3Пср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Кот – коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяется следующее значение коэффициента за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8

5.3. К должностному окладу директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

5.4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента директору Учреждения определяется учредителем. Персональный повышающий коэффициент устанавливается директору по совокупности критериев.

5.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2,0.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные критерии применения персонального повышающего коэффициента заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения:

- за ведение документации по закупкам, составление аналитических и мониторинговых отчетов по закупкам;
- за подготовку аналитических данных для плана ФХД, квартальных отчетов и годового отчета;
- за организацию работы ЮДП (юные друзья полиции);
- за организацию работы с сотрудниками ГИБДД, ПДН, органами исполнительной власти, руководителями образовательных учреждений по БДД.

5.6. В установленном учредителем порядке централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на выплаты стимулирующего характера директору Учреждения (не более 3 процентов).

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.7. Виды, размер и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Департаментом.

5.8. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента и коэффициента за ученую степень, почетное звание, в том числе:

- главному бухгалтеру – на 10%;
- заместителям директора по профилю деятельности Учреждения – на 20%;
- заместителям директора по вспомогательной деятельности Учреждения – на 30%.

5.9. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру определяются размером компенсационного фонда и настоящим Положением, устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру определяются размером стимулирующего фонда, Положением о стимулировании работников Учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

## **6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников**

**основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для  
определения размера должностного оклада руководителя  
Учреждения.**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие



праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

## **7. Заключительные положения.**

Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора (для выполнения временных, до двух месяцев, работ).

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Учреждение принимает положение об оплате труда работников Учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим положением.

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- ональной квалифика- ционной группе, руб.	Повыша ющий коэффи- циент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>3773</b>		
1.	<b>Педагог дополнительного образования</b> - среднее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению "Образование и педагогика";		1,7158	6474
	- высшее профессиональное образование;		1,8880	7123
	- II квалификационная категория;		2,0163	7607
	- I квалификационная категория;		2,1878	8255
	- высшая квалификационная категория.		2,3600	8904
2.	<b>Педагог-организатор</b> - среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы;		1,7158	6474
	- высшее профессиональное образование;		1,8880	7123
	- II квалификационная категория;		2,0163	7607
	- I квалификационная категория;		2,1878	8255
	- высшая квалификационная категория.		2,3600	8904
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>3773</b>		
3.	<b>Методист</b> - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет;		1,8880	7123
	- II квалификационная категория;		2,0163	7607
	- I квалификационная категория;		2,1878	8255
	- высшая квалификационная категория.		2,3600	8904
4.	<b>Старший методист</b>			

	- высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет;		1,8880	7123
	- II квалификационная категория;		2,0163	7607
	- I квалификационная категория;		2,1878	8255
	- высшая квалификационная категория.		2,36	8904
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>4455</b>		
1.	<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением:</b> кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно–консультационным пунктом, учебной (учебно–производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей: - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей.		2,1097	9399

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес- сии, квали- фикацион- ной груп- пе, руб.	Повыша- ющий коэф- фициент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>2876</b>		
1.	<b>Секретарь руководителя</b>		1,4081	4050
	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>3510</b>		
1.	<b>Бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; экономист</b>		1,2460	4373
2.	<b>Юрисконсульт</b>		1,3846	4860
3.	<b>Инженер-программист; программист, инженер - электроник (электроник)</b>		1,5232	5346
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>3510</b>		

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	6320
	3 квалификационный уровень	<b>3510</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	6969
	4 квалификационный уровень	<b>3510</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		2,1232	7452
	5 квалификационный уровень	<b>3510</b>		
1.	<b>Заместитель главного бухгалтера</b> - в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		2,3075	8099
	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1 квалификационный уровень	<b>3355</b>		
1.	<b>Начальник отдела</b> - учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1604	8752

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских работников**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по проф.квал. гр., руб.	Повышающий коэф.	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа <b>«Врачи и провизоры»</b>			
	2 квалификационный уровень	<b>4861</b>		
1.	<b>Врач-специалист</b> .- высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, не имеющий квалификационной категории;		1,4339	6970
	.- высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, 2 квалификационная категория;		1,5335	7454

	.- высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, 1 квалификационная категория;		1,6666	8101
	.- высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, высшая квалификационная категория;		1,8003	8751

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по проф.квал. гр., руб.	Повышающий коэф.	Оклад, (ставка), руб.
1	2	3	4	
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>2701</b>		
1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,1998	3241
2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,2597	3402
3.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,3196	3564
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>2701</b>		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	3727
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>2970</b>		
1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,2545	3726

2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,3638	4050
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>2970</b>		
1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,4728	4374
2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,6362	4860
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>2970</b>		
1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий		1,8000	5346
	<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>2970</b>		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		9638	5832
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6319