## Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр детского творчества муниципального образования город Горячий Ключ

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Р.А.Узунян

УТВЕРЖДАЮ Директор МБУ ДО ЦДТ С.В.Сизова

Протокол № 3 общего трудового собрания от 01.09.2024

## Положение об оплате трудаработников МБУ ДОЦДТ муниципального образования город Горячий Ключ

#### І. Обшие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770 — КЗ Краснодарском образовании В крае», постановлением администрации (губернатора ) Краснодарского от 24 января 2020г. № 35 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края», от 6 февраля 2020г. № 65 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», на основании постановления администрации образования Горячий муниципального город Краснодарского края от 6 марта 2020г № 374«О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Горячий Ключ», от 26 марта 2020г № 495 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ».
  - 1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования Центр детского творчества муниципального образования город Горячий Ключ (далее – Учреждение), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.
- 1.3. Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:
- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
  - в) государственных гарантий по оплате труда;
  - г) Перечня видов выплат компенсационного характера;
  - д) Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Краснодарской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения Горячеключевской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

#### 1.4. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
  - порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат

стимулирующего характера;

- условия оплаты труда директора.
- 1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской федерации, коллективным или трудовым договором.
- 1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.
- 1.8. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

#### 1.9. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

- 1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период.
- 1.12. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30% фонда оплаты труда.

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

#### 2. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы состоит из:
- рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений:

Профессиональная квалификационная группа должностей	
работников учебно-вспомогательного персонала первого	
уровня	5 820 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей	
работников учебно-вспомогательного персонала второго	
уровня	6 598 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей	
педагогических работников	8 472 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей	
руководителей структурных подразделений	8 924 рублей

- размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 115 рублей.
- 2.2. На основании расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

Установление окладов работникам Учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1, производится в соответствии с профессиональным квалификационным группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений города Горячий Ключ, профессиональными И квалификационнымигруппами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений города Горячий Ключ, нормативными правовыми утвержденными актами администрации муниципального образования город Горячий Ключ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

- 2.3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.
- 2.4. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *Приложением*  $N_2$  3 к настоящему

Положению.

- 2.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых зачитываются в педагогический стаж работников образования, отражены в *Приложении*  $N \!\!\!\! 2$  к настоящему Положению.
- 2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в соответствии с*Приложением* № 5 к настоящему Положению.
- 2.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в Учреждении установлены в соответствии с *Приложением № 6* к настоящему Положению.
- 2.8. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителю Учреждения в соответствии с *Приложением*  $N_2$  7 к настоящему Положению.

## 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

- 3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:
  - 0,10 при наличии первой квалификационной категории.
  - 0,15 при наличии высшей квалификационной категории;
- 3.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной

подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – не более 3,0.

- 3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
  - стимулирующая надбавка за профессиональные достижения;
  - стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников Учреждения.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

- 3.5.Стимулирующую добавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебновспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
  - востребованность дополнительных общеразвивающих программ; Данный показатель рассчитывается следующим образом:

$$B_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{0_{\phi \text{акт } i}}{0_{\text{макс } i}}}{n}$$
, если  $\frac{0_{\phi \text{акт } i}}{0_{\text{макс } i}} < 65\%$ , то  $\frac{0_{\phi \text{акт } i}}{0_{\text{макс } i}} = 0$ , где

 ${
m B}_{
m neg}$  — востребованность программ, которые ведет педагогический работник,  ${
m O}_{
m \phi a \kappa \tau}\,_i$  — фактическое число обучающихся в і-й группе,

 $0_{\text{макс }i}$  — максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n — число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $B_{\text{пед}}$  < 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $B_{\text{пед}} \ge 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$CB = ДO * B_{пед}, где$$

- CB размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,
- ДО должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителями);
  - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более, чем на 1 год, по истечении которого может быть продлена.

3.6. Стимулирующая надбавка за профессиональные достижения устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

до 7,5 % - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

до 15% - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за профессиональные достижения устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет -5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет -15%.

- 3.8. Выплата отдельным категориям работников Учреждения в размере 3000 рублей в месяц за счет средств муниципального бюджета, устанавливается следующим категориям работников:
- сезонные работники (на время отопительного сезона): оператор котельной, кочегар, истопник.

Выплата устанавливается пропорционально объему нагрузки и осуществляется, исходя фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной

должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки.

3.9. Выплаты стимулирующего характера и доплаты устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) и осуществляются, исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и др. работникам в отдельных учреждениях;

за работу в ночное время -35%;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100%.

- 4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работником при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в Учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с *Приложением* № 6 к настоящему Положению.

Применение выплат не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты — 35% от оклада (должностного оклада)за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада)за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- 4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.
- 4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

#### 5. Порядок и условия премирования работников.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в Учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителю директора, методистов и иных работников, подчиненных

директору непосредственно;

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств фонда Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

#### 6. Материальная помощь.

- 6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах фонда оплаты труда учреждения.

#### 7. Оплата труда Директора Учреждения и заместителя директора

- 7.1. Заработная плата директора Учреждения и заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директорасодержится в приложении № 7 к настоящему Положению.

- 7.3. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала размер должностного оклада директора Учреждения подлежит увеличению (индексации) в соответствующем размере.
- 7.4. Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся Учреждение, в установленном порядке может устанавливать директору Учреждения выплаты стимулирующего характера.
  - 7.5. Должностной оклад заместителю директора Учреждения

устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

- 7.6. С учетом условий труда директора Учреждения, его заместителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 7.7. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

#### 8. Штатное расписание

- 8.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты.
- 8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения, согласованного с главным распорядителем бюджетных средств.
- 8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Учреждения.
- 8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным в штатные должности.
- 8.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ муниципального образования Горячий Ключ

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ

Номер п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5 820 рублей.	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6 598 рублей.	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников. Минимальный (должностного оклада), ставки заработной платы – <b>8 472 рубле</b> й	размер оклада
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; <b>мастер производственного обучения; методист;</b> педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений. Ми оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – <b>8 924</b>	

1	2	3
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную дополнительного образования детей 1	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, чектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской.	0,05

Директор МБУ ДО ЦДТ

\_

 $<sup>^1</sup>$ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ муниципального образования Горячий Ключ

#### Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

- 1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей.
- 1.1. Месячная заработная плата педагогических работников состоит из оклада, который определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- 1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 1.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

При невыполнении по независящим от учителя и преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебновспомогательного персонала ведущих в течение учебного года объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Директор МБУ ДО ЦДТ

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ муниципального образования Горячий Ключ

#### Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда у педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебнометодических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;

среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной на ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество дне й в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Директор МБУ ДО ЦДТ

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ муниципального образования Горячий Ключ

### Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

наименование учреждений и организаций	наименование должностей
1	2

І. Образовательные учреждения (в TOM числе образовательные учреждения высшего профессионального, высшие средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов): учреждения здравоохранения и социального обеспечения: ребенка, дома клиники, детские санатории, поликлиники, больница и др., а также отделения, палаты ДЛЯ учреждениях детей ДЛЯ взрослых.

преподаватели, учителя-дефектологи, Учителя, учителя-логопеды, преподавателилогопеды, организаторы безопасности (основ жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагогиорганизаторы, педагоги дополнительного тренеры-преподаватели, образования, старшие тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, ПО производственному обучению (работе), иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму; заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практики, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, филиалами, курсов секциями, другими структурными подразделениями, деятельность которых связана образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).

II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности).

Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты.

1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями.

2. Отделы (бюро) технического

Ш

Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, a также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных c экономической. финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством).

Штатные преподаватели, мастера

обучения, отделы кадров	производственного обучения рабочих на	
организаций, подразделений	производстве, руководящие, инспекторские,	
министерств (ведомств),	инженерные, методические должности, деятельность	
занимающихся вопросами	которых связана с вопросами подготовки и	
подготовки и повышения	повышения квалификации кадров.	
квалификации кадров на		
производстве.		
IV. Образовательные учреждения	Руководящий, командно-летный, командно-	
РОСТО (ДОСААФ) и	инструкторский, инженерно-инструкторский,	
гражданской авиации.	инструкторский и преподавательский составы,	
	мастера производственного обучения, инженеры-	
	инструк-торы-методисты, инженеры-летчики-	
	методисты.	
V. Общежития учреждений,		
предприятий и организаций,	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-	
жилищно-эксплуатационные	психологи, психологи, преподаватели, педагоги	
организации, молодежные	дополнительного образования (руководители	
жилищные комплексы, детские	кружков) для детей и подростков, инструкторы и	
кинотеатры, театры юного	инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и	
зрителя, кукольные театры,	другие специалисты по работе с детьми и	
культурно-просветительс-кие	подростками, заведующие детскими отделами,	
учреждения и подразделения	секторами.	
предприятий и организаций по		
работе с детьми и подростками.		
VI. Исправительные колонии,	Работа (служба) при наличии педагогического	
воспитательные колонии,	образования на должностях: заместитель начальника	
следственные изоляторы и	по воспитательной работе, начальник отряда,	
тюрьмы, лечебно-исправительные	старший инспектор, инспектор по	
учреждения.	общеобразовательной работе (обучению), старший	
J Ipengellin.	инспектор-методист и инспектор-методист, старший	
	инженер и инженер по производственно-	
	техническому обучению, старший мастер и мастер	
	производственного обучения, старший инспектор по	
	охране и режиму, заведующий учебно-техническим	
	кабинетом, психолог.	
	KAUNHETUM, HUNXUJIUI.	

#### Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор МБУ ДО ЦДТ

С.В.Сизова

ПРИЛОЖЕНИЕ 5 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ муниципального образования Горячий Ключ

# Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организаторах), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

- 1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
- 1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву один день военной службы за два дня работы;
- 1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
- 2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
- 2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;
- 2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования, в комиссиях по делам несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
- 2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
- 3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организации и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальностям (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования; педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений; педагогам-психологам; методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественнографических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

- 4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп время работы на медицинских должностях.
- 5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
- 6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
- 7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогических стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Директор МБУ ДО ЦДТ

к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ образования муниципального образования Горячий Ключ

# Выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных бюджетных и автономных учреждениях образования муниципального образования город Горячий Ключ

No	Критерии повышения	Процент
$\Pi/\Pi$		повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных	15-20
	учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся,	
	воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с	
	задержкой психического развития)	
2.	За работу в образовательных учреждениях для детей,	20
	нуждающихся в психолого-педагогической и медико-	
	социальной помощи	
3.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и	15
	экспериментальных образовательных учреждений	
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за	20
	индивидуальное обучение на дому на основании медицинского	
	заключения детей, имеющих ограниченные возможности	
	здоровья	
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-	20
	педагогических комиссий, логопедических пунктов	
6.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где	30
	условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом	
	рабочего времени более двух часов подряд)	

Директор МБУ ДО ЦДТ

ПРИЛОЖЕНИЕ 7 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ образования муниципального образования Горячий Ключ

#### Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества город Горячий Ключ

- 1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора муниципального Учреждения города (далее Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МБУ ДО ЦДТ (далее Учреждение).
- 2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работниковосновного персонала, возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей профессий работников Учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются органами исполнительной власти города Горячий Ключ, в ведении которых находятся учреждения.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, из которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада директора учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директор Учреждения определяется органом исполнительной власти города Горячий Ключ, в ведении которого находится Учреждение.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного

года, предшествующего году установления должностного оклада директора Учреждения.

- 6. При определении среднемесячной численности работников основного Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.
- 7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, 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, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на более чем одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

- 8. Работники основного персонала Учреждения, 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 учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:
- а) 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;
- б) 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.
- 9. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

Директор МБУ ДО ЦДТ