

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Центр творчества и образования Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

на заседании Общего собрания работников  
ГБУ ДО ЦТиО  
Протокол № 1 от 19.01.2024

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
\_\_\_\_\_ В.В. Худова  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
Приказ № 31/1 от 19.01.2024

**Мотивированное мнение выборного  
профсоюзного органа первичной  
профсоюзной организации ГБУ ДО ЦТиО  
УЧТЕНО**

Протокол № 2 от 19.01.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Центр творчества и образования Фрунзенского района Санкт - Петербурга**

Санкт-Петербург

2024

## 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (далее – постановление № 256), распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737 - р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

– **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

– **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

– **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

– **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

– **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников учреждения. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

– **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

– **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

– **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

– **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Выплаты компенсационного характера (доплаты) к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, коллективным договором, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

1.5. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждения.

1.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок, оформленный в СПб ГКУ ЦБ администрации Фрунзенского района на основании приказов и табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Выдача работникам расчетного листка производится по окончании соответствующего расчетного периода и до фактической выплаты заработной платы.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.7. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, локальными нормативными актами учреждения и /или соглашением сторон.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦТиО**

2.1. Применяемая система оплаты труда предполагает установление базового оклада на основе базовой расчетной единицы, утверждаемой законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ЦТиО производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

2.3. Оплата труда рабочих ЦТиО производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих, предусмотренной данным Положением.

2.4. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ЦТиО определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.5. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих ЦТиО устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.6. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ЦТиО (коэффициент уровня образования) в размере согласно таблице № 1 данного Положения.

2.7. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

2.8. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению № 1 данного Положения.

2.10. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

2.11. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников учреждения:

– педагогическим работникам учреждения – молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в п. 17 данного Положения, в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам учреждения, отвечающим требованиям, указанным в п. 17 данного Положения, в размере 0,15;
- специалистам, не отвечающим требованиям п. 17 данного Положения, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

2.12. Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с п. 4 Таблицы № 1.

2.13. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

2.14. Для определения размера должностного оклада руководителей ЦТиО применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.15. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ЦТиО применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, квалификации (согласно таблице № 1) и специфики работы в размере 0,5 (педагогическим работникам, кроме методистов, педагогов-организаторов, педагогов-психологов).

2.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам ЦТиО, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственном учреждении Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

2.18. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

2.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно таблице № 2 настоящего Положения.

2.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ЦТиО определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице № 3 данного Положения.

2.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ЦТиО, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п. 2.20 настоящего Положения, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице № 4 настоящего Положения. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

2.22. Профессии рабочих ЦТиО тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

2.23. Высококвалифицированным рабочим ЦТиО, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

2.24. Коэффициент специфики работы специалистам (педагогическим работникам) учреждения устанавливается согласно таблице № 5 руководителем учреждения с учетом мнения

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.25. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,011 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в учреждении.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам учреждения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам учреждения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- педагогическим работникам учреждения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам учреждения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам учреждения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам учреждения со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам учреждения с основным общим образованием - 0,011.

2.26. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- Группами по оплате труда руководителей учреждения согласно таблице № 6.
- Объемными показателями, характеризующими масштаб управления ЦТиО, согласно таблице № 7.

2.27. ЦТиО самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работников учреждения, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ЦТиО, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.

2.28. Руководителю ЦТиО доплаты, надбавки и премии устанавливаются администрацией Фрунзенского района.

2.29. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ЦТиО и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

Таблица № 1

### СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников |             |          |
|-------|---------------------------|--|--|-------------|----------|
|       |                           |  | Руководители   | Специалисты | Служащие |
| 1     | 2                         | 3  | 4  | 5           | 6        |
| 1.    | Коэффициент               | Высшее образование,                              | 1,6  | 1,6         | 1,6      |

|                                     |                                 |   |                 |                 |                 |
|-------------------------------------|---------------------------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|
|                                     | уровня образования              | подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием |                 |                 |                 |
|                                     |                                 | Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста  | 1,5             | 1,5             | 1,5             |
|                                     |                                 | Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра   | 1,4             | 1,4             | 1,4             |
|                                     |                                 | Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:   |                 |                 |                 |
|                                     |                                 | по программам подготовки специалистов среднего звена  | 1,30            | 1,30            | 1,30            |
|                                     |                                 | по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)   | 1,28            | 1,28            | 1,28            |
|                                     |                                 | Среднее общее образование   | 1,04            | 1,04            | 1,04            |
|                                     |                                 | Основное общее образование  | 1,00            | Базовая единица | Базовая единица |
| 2.                                  | Коэффициент стажа работы        | Стаж работы более 20 лет  | Не учитывается  | 0,50            | 0,25            |
|                                     |                                 | Стаж работы от 10 до 20 лет   |                 | 0,48            | 0,20            |
|                                     |                                 | Стаж работы от 5 до 10 лет  |                 | 0,46            | 0,15            |
|                                     |                                 | Стаж работы от 2 до 5 лет   |                 | 0,45            | 0,10            |
|                                     |                                 | Стаж работы от 0 до 2 лет   |                 | 0,33            | 0,05            |
|                                     |                                 | Стаж работы от 0 до 2 лет   |                 | 0,15            | 0,05            |
|                                     |                                 | Стаж работы от 0 до 2 лет   |                 | 0,05            | 0,05            |
| 3.                                  | Коэффициент специфики работы    | -   | от 0 до 0,51    | от 0 до 0,51    | от 0 до 0,51    |
| 4.                                  | Коэффициент квалификации        | Квалификационная категория, класс квалификации:   |                 |                 | -               |
|                                     |                                 | ведущий мастер сцены  |                 | 0,35            |                 |
|                                     |                                 | ведущий концертмейстер  |                 | 0,35            |                 |
|                                     |                                 | высшая категория, международный класс   | 0,35            | 0,35            |                 |
|                                     |                                 | ведущая категория, I класс  | 0,25            | 0,25            |                 |
|                                     |                                 | первая категория, II класс  | 0,20            | 0,20            |                 |
|                                     |                                 | вторая категория, III класс   | 0,15            | 0,15            |                 |
|                                     |                                 | За ученую степень:  |                 |                 | -               |
|                                     |                                 | доктор наук   | 0,40            | 0,40            |                 |
|                                     |                                 | кандидат наук   | 0,35            | 0,35            |                 |
|                                     |                                 | Почетные звания Российской Федерации, СССР:   |                 |                 |                 |
|                                     |                                 | "Народный..."   | 0,40            | 0,40            | 0,40            |
|                                     |                                 | "Заслуженный..."  | 0,30            | 0,30            | 0,30            |
|                                     |                                 | Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР   | 0,15            | 0,15            | 0,15            |
| Ведомственные знаки отличия в труде | 0,15                            | 0,15  | 0,15            |                 |                 |
| 5.                                  | Коэффициент масштаба управления | Группа 1  |                 | -               | -               |
|                                     |                                 | Уровень 1 - руководители  | от 0,80 до 0,90 |                 |                 |
|                                     |                                 | Уровень 2 - заместители руководителей   | 0,60            |                 |                 |
|                                     |                                 | Уровень 3 - руководители структурных подразделений  | 0,40            |                 |                 |

|    |                                     |   |      |   |
|----|-------------------------------------|---|------|---|
|    |                                     | Группа 2  |      |   |
|    |                                     | Уровень 1 - руководители                              | 0,60 |   |
|    |                                     | Уровень 2 - заместители<br>руководителей              | 0,40 |   |
|    |                                     | Уровень 3 - руководители<br>структурных подразделений | 0,30 |   |
|    |                                     | Группа 3  |      |   |
|    |                                     | Уровень 1 - руководители                              | 0,55 |   |
|    |                                     | Уровень 2 - заместители<br>руководителей              | 0,35 |   |
|    |                                     | Уровень 3 - руководители<br>структурных подразделений | 0,25 |   |
|    |                                     | Группа 4  |      |   |
|    |                                     | Уровень 1 - руководители                              | 0,50 |   |
|    |                                     | Уровень 2 - заместители<br>руководителей              | 0,30 |   |
|    |                                     | Уровень 3 - руководители<br>структурных подразделений | 0,20 |   |
| 6. | Коэффициент<br>уровня<br>управления | Уровень 1 - руководители                              | 0,70 | - |
|    |                                     | Уровень 2 - заместители<br>руководителей              | 0,50 | - |
|    |                                     | Уровень 3 - руководители<br>структурных подразделений | 0,30 | - |

Таблица № 2

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

| N<br>п/п | Наименование<br>выплат                      | Категория работников (получателей<br>выплат)   | Размер выплат, руб. |
|----------|---|--|---------------------|
| 1        | 2   | 3  | 4                   |
| 1        | Денежные выплаты<br>молодым<br>специалистам | Молодые специалисты, имеющие документ<br>установленного образца о высшем<br>образовании  | 2000                |
|          |   | Молодые специалисты, имеющие документ<br>установленного образца о среднем<br>профессиональном образовании по<br>программам подготовки специалистов<br>среднего звена | 1500                |

Таблица № 3

**ТАРИФНАЯ СЕТКА  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

| Разряды оплаты труда | 1    | 2    | 3    | 4    | 5   | 6    | 7    | 8    |
|----------------------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| Тарифный коэффициент | 1,28 | 1,31 | 1,34 | 1,37 | 1,4 | 1,43 | 1,46 | 1,49 |

Таблица № 4

**КОЭФФИЦИЕНТ  
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)  
РАБОЧИХ**

| N<br>п/п | Наименование<br>повышающего<br>коэффициента | Основание для повышения тарифной<br>ставки (оклада)             | Величина повышающего<br>коэффициента |
|----------|---|---|--------------------------------------|
| 1        | Коэффициент<br>квалификации                 | Почетные звания Российской<br>Федерации, СССР: "Заслуженный..." | 0,30                                 |
|          |   | Ведомственные знаки отличия в                                   | 0,15                                 |

|  |  |       |  |
|--|--|-------|--|
|  |  | трудо |  |
|--|--|-------|--|

Таблица № 5

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ**

|       |  |                              |
|-------|--|------------------------------|
| N п/п | Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников  | Коэффициент специфики работы |
| 1     | 2  | 3                            |
|       | Образовательные организации дополнительного образования (для детей):   |                              |
| 1.    | Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу | 0,5                          |

Таблица № 6

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

|       |   |  |          |          |          |
|-------|---|--|----------|----------|----------|
| N п/п | Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга  | Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей |          |          |          |
|       |   | Группа 1   | Группа 2 | Группа 3 | Группа 4 |
| 1     | 2   | 3  | 4        | 5        | 6        |
| 1     | Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования | Свыше 500  | До 500   | До 350   | До 200   |

Таблица № 7

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ**

|       |  |   |                   |
|-------|--|---|-------------------|
| N п/п | Объемные показатели  | Условия расчета                                     | Количество баллов |
| 1     | 2  | 3   | 4                 |
| 1     | Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации) | За каждого обучающегося (воспитанника)              | 0,3               |
| 2     | Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций                          | За каждые 50 человек или каждые два класса (группы) | 15                |
| 3     | Количество работников в образовательной организации  | За каждого работника дополнительно                  | 1                 |
|       |  | За каждого работника, имеющего:                     |                   |
|       |  | первую квалификационную категорию,                  | 0,5               |

|    |  | высшую квалификационную категорию      | 1     |
|----|--|--|-------|
| 6  | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов   | За каждый класс                        | До 10 |
| 7  | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)   | За каждый вид                          | До 15 |
| 10 | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.   | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5   |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)  | За каждый вид                          | До 1  |
| 12 | Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1     |
| 13 | Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества   | За каждый вид                          | До 20 |

### 3. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

3.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ЦТиО состоит из фонда должностных окладов работников (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего) и на коэффициент стажа работы 0,05. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

3.2. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС.

3.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, фонда доплат и надбавок, а также средств, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

3.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ЦТиО создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

3.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников ЦТиО из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников учреждения.

В состав Комиссии в качестве члена Комиссии может входить представитель родительской общественности, если он был избран в ЦТиО.

В состав Комиссии обязательно входит председатель первичной профсоюзной организации ЦТиО.

В случае отсутствия в образовательной организации первичной профсоюзной организации, на общем собрании всех работников тайным голосованием избирается представительный орган работников – Совет трудового коллектива, который представляет интересы всех работников при осуществлении социального партнерства. В этом случае в состав Комиссии входит председатель Совета трудового коллектива.

Директор ЦТиО членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора ЦТиО.

3.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора учреждения об установлении работникам ЦТиО доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;
- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, руководителей 2 и 3 уровня, специалистов категории «прочие», младшего обслуживающего персонала.

Периодичность заседания Комиссии: не реже одного раза в год.

3.7. На основании решения Комиссии издается приказ директора учреждения о назначении и размере выплат доплат и надбавок.

Приказ директора персонально доводится до сведения работников учреждения, которым были установлены доплаты и (или) надбавки.

3.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим Положением.

3.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации района.

**3.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**

3.10.1. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению 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. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

3.10.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – десять процентов от должностного оклада.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

3.10.3. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы

**3.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительный объем работ**

3.11.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются доплаты за следующие виды работ: совмещение должностей, профессий, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

увеличение объема работы, ведение базы «Параграф», ведение общественной работы в интересах образовательной организации, подготовка к конкурсам, другие.

Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

3.11.2. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

3.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно в дни выплаты второй части заработной платы.

3.11.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;
- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.

3.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ЦТиО и размер доплат:

| <b>Вид работ</b>   | <b>Категория работников</b>  | <b>Размер доплаты</b> |
|--|--|-----------------------|
| Осуществление функции наставника   | Ведущие специалисты  | До 5000 руб.          |
| Руководство подготовкой к конкурсам педагогического мастерства   | Заместитель директора, заведующий отделом  | До 20 000 руб.        |
| Осуществление контроля за исправным состоянием лабораторного оборудования, его наладки; ведение учета расходуемых материалов; проведение необходимых подготовительных и вспомогательных операций до и во время лабораторных, практических и демонстрационных работ, а также приведение в надлежащий порядок оборудования | Педагог по робототехнике   | До 5 000 руб.         |
| Работа с сайтом учреждения   | Специалисты педагогические и непедагогические                                      | До 35 000 руб.        |
| Ведение общественной работы в интересах всех работников ЦТиО   | Председатель профсоюзного комитета, заместитель председателя профсоюзного комитета | До 10 000 руб.        |

|  |   |  |
|--|---|--|
| Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами («Параграф» и др.), электронной почтой                           | Документовед, администратор, делопроизводитель или назначенное ответственное лицо | До 30 000 руб. за каждую электронную базу или справочник |
| Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.), работа в составе Службы охраны труда | Назначенный работник учреждения   | До 15 000 руб.   |
| Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)   | Назначенное лицо  | До 40 000 руб.   |
| Организация, руководство и участие в инновационной работе учреждения   | Работники учреждения, назначенные и ответственные лица                            | До 30 000 руб.   |

### **3.12. Надбавки стимулирующего характера**

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

3.12.1. Стимулирующая надбавка работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

3.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие (далее в разделе – надбавка) устанавливается для всех работников ЦТиО.

3.12.1.2. Надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

Для непедагогических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит их непосредственный руководитель.

3.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

3.12.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.

3.12.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник заполняет карту эффективности, которая утверждается приказом руководителя на основании протокола решения Комиссии по материальному стимулированию. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и/или официальной информации.

3.12.1.6. Заполненная карта сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода заведующему отделом, заместителю директора (по направлению деятельности).

3.12.1.7. Заведующие отделом, заместители директора представляют информационные карты работников в Комиссию лично.

3.12.1.8. Комиссия рассматривает представленные карты и формирует сводный «бальный» список работников.

3.12.1.9. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него

проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов - 5 лет; протоколы включаются в номенклатуру дел ЦТиО и хранятся у руководителя.

3.12.1.10. Итоговое решение о результатах оценки качества труда сотрудников ЦТиО оформляется протоколом заседания Комиссии.

3.12.1.11. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

3.12.1.12. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками.

3.12.1.13. «Цена» одного балла утверждается приказом директора ЦТиО.

3.12.1.14. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.

3.12.1.15. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора ЦТиО.

3.12.1.16. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

3.12.1.17. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета учреждения и (или) представительного органа работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

3.12.1.18. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;
- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

3.12.1.19. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть направлено в Комиссию по рассмотрению трудовых споров или обжаловано в суде.

3.12.1.20. Решение Комиссии во всех случаях утверждается приказом руководителя ЦТиО, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

#### **4. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

4.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий, соответствующих государственных программ, требующих оперативности и высокой квалификации.

4.2. Установлением премиальных выплат работникам ЦТиО решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности учреждения;
- повышение качества работы сотрудников учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

4.3. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

4.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам ЦТиО вносят директор учреждения и (или) выборный представительный орган работников.

4.7. Основанием для формирования предложения директора учреждения о размере премиальных выплат работникам является письменное мнение заведующих отделами, заместителей директора и начальника гаража.

4.8. Основанием для формирования предложения директора учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной работе и руководителей инфраструктурных объектов.

4.9. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам учреждения принимает директор учреждения и оформляет свое решение приказом.

4.10. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

4.11. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.12. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.13. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, Новый год, юбилей ЦТиО);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет);

- в связи с рождением ребенка.

4.14. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность ЦТиО и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

4.15. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

4.16. Основаниями премирования работников ЦТиО являются:

| <b>Категория работников</b>   | <b>Основание премирования</b>   | <b>Размер премии</b> |
|---|---|----------------------|
| Должностная категория «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования | За высокий уровень подготовки концертных номеров, выставок; за высокое качество проведения торжественных мероприятий различной направленности (с учетом уровня проведения - учреждение, район, город и т.д.); за победу в городских, всероссийских, международных конкурсных и иных мероприятиях; за активное участие в коллективных массовых делах, за большой личный вклад в решение оперативных задач<br>За работу в условиях отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и пр.)<br>За высокое качество работы, за сложность, напряженность работы по результатам месяца, года; за позитивные результаты деятельности | До 55 000 руб.       |
| Должностная категория   | За высокий уровень руководства образовательным, воспитательным, финансовым и  | До 75 000 руб.       |

|   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
| <p>«руководитель»,<br/>документоведы,<br/>администраторы,<br/>делопроизводители</p>                       | <p>хозяйственным процессом<br/>За высокое качество выполнение плана воспитательной работы<br/>За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся<br/>За высокий уровень организации кампании по комплектованию групп 1 года обучения<br/>За высокий объем работы, выполняемой в сжатые сроки<br/>За работу разового характера на основании запросов выше стоящих организаций или по предоставлению определенных сведений, аналитической выборки и пр.<br/>За работу в условиях, отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и пр.)<br/>За выполнение особо важных (срочных) работ<br/>За высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности<br/>За высокий уровень осуществления аналитической деятельности</p> |                       |
| <p>Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие</p>              | <p>Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации</p>   | <p>До 20 000 руб.</p> |
|   | <p>Высокий уровень работы с родительской общественностью учреждения, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания</p>  | <p>До 20 000 руб.</p> |
| <p>Заместитель директора по АХР</p>   | <p>За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности<br/>За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения<br/>За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ<br/>За высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году, мероприятиям в течение всего года</p>  | <p>До 35 000 руб.</p> |
| <p>Для категории по должности «МОП» (Уборщики помещений, уборщики территории, гардеробщики, водители)</p> | <p>За высокое качество работ по подготовке здания, помещений и территории к новому учебному году<br/>Высокое качество проведения генеральных уборок<br/>За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений<br/>За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок<br/>За качественную работу по благоустройству территории</p>  | <p>До 25 000 руб.</p> |

|                                      |  |                |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Работники всех должностных категорий | За работу разового характера на основании запросов вышестоящих организаций<br>За работу в условиях, отличных от обычных<br>За большой личный вклад в решение оперативных задач<br>За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами | До 50 000 руб. |
|--------------------------------------|--|----------------|

## 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

5.2. Материальная помощь работникам ЦТиО выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;
- рождение ребенка.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также приложения копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

5.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ЦТиО по согласованию с председателем выборного представительного органа работников.

5.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

5.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ЦТиО исключительно из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения, при их наличии.