

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу ГБУ ДО КК  
«Центр развития одаренности»  
от 29.12.2017 № 01.09-129-ОД

ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового  
коллектива ГБУ ДО КК  
«Центр развития одаренности»,  
протокол от 28.12.2017 № 3

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников государственного  
бюджетного учреждения дополнительного образования  
Краснодарского края «Центр развития одаренности»

## РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности» (далее – Положение) разработано:

а) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 (с изменениями) (далее – региональное Положение об оплате труда), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края (далее – региональное отраслевое Соглашение), коллективным договором государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Красно-

дарского края «Центр развития одаренности» (далее – Учреждение), Уставом Учреждения;

б) в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждения, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

а) базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников;

б) порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

в) порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

г) условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения.

1.3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

е) перечня видов выплат компенсационного характера;

ж) рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

и) регионального Положения об оплате труда;

к) регионального отраслевого Соглашения;

л) коллективного договора Учреждения.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и (или) стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовые договоры работников.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, 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 Рос-

сийской Федерации, коллективным договором Учреждения или трудовыми договорами, заключёнными с данными работниками.

1.6. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих Учреждению в установленном порядке из средств краевого бюджета Краснодарского края (далее – краевой бюджет), а также может формироваться из внебюджетных средств Учреждения (от оказания услуг, предоставление которых для физических и (или) юридических лиц осуществляется (может осуществляться) Учреждением на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности Учреждения) (далее – внебюджетные средства).

1.10. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работников Учреждения, направляется Учреждением на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.11. Объём бюджетных ассигнований, выделяемых Учреждению из краевого бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых Учреждением государственных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения утверждается приказом министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края (далее – Министерство).

1.13. Настоящее Положение не содержит условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий по оплате труда работников Учреждения по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе региональным Положением об оплате труда,

региональным отраслевым Соглашением, коллективным договором Учреждения.

1.14. В случае пересмотра норм, установленных федеральными (региональными) законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в сторону улучшения условий оплаты труда работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Положением, действуют нормы этих законов, нормативных правовых актов.

1.15. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, который принимается Общим собранием трудового коллектива Учреждения с учётом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива и утверждается распорядительным актом (далее – приказ) Учреждения.

1.16. Настоящее Положение действует на протяжении срока действия регионального Положения об оплате труда.

1.17. В настоящее Положение Учреждением могут вноситься изменения в следующих случаях:

- а) внесение изменений в региональное Положение об оплате труда;
- б) изменение штатного расписания Учреждения;
- в) иных изменений, вносимых Учреждением, направленных на улучшение условий оплаты и стимулировании труда работников, установленных настоящим Положением.

1.18. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Учреждения (<http://www.cdodd.ru>), а также может быть размещено на информационном стенде в Учреждении.

## **РАЗДЕЛ II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. В соответствии с Региональным Положением об оплате труда, постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2017 № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», от 09.10.2017 № 765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» в Учреждении устанавливаются следующие базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников и повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной

платы, установленным по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников:

№ п/п	Наименование должности (по штатному расписанию)	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент (ПК)
1	2	3	4
1	Педагогический персонал		
1.1	Старший методист	8068,00	0,1
1.2	Методист	8068,00	0,09
1.3	Педагог-психолог	8068,00	0,09
1.4	Педагог-организатор	8068,00	0,08
2	Учебно-вспомогательный персонал		
2.1	Бухгалтер	5876,00	0,00
2.2	Экономист	5876,00	0,00
2.3	Инженер-электроник	5876,00	0,00
2.4	Специалист по кадрам	5876,00	0,00
2.5	Юрисконсульт	5876,00	0,00
3	Обслуживающий персонал		
3.1	Водитель автомобиля	5430,00	0,00
3.2	Уборщик служебных помещений	5163,00	0,00
3.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5163,00	0,00

2.2. В оклад (должностной оклад) педагогических работников Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.3. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образуют новые оклады педагогических работников Учреждения.

2.4. Оклад педагогических работников Учреждения определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп – оклад педагогического работника;

Об – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф – фактический объём педагогической работы педагогического работника Учреждения в неделю;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляемых работу в Учреждении на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

2.6. В Учреждении устанавливаются следующие размеры окладов за норму рабочей нагрузки работников:

№ п/п	Наименование должности (по штатному расписанию)	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент (ПК)	Размер ежемесячной денежной компенсации, руб.	Норма рабочей нагрузки работников (кол-во часов в неделю)	Размер оклада, установленного за норму рабочей нагрузки, руб.
1	2	3	4	5	6	7
1	Педагогический персонал					
1.1	Старший методист	8068,00	0,1	115,00	36	8990,00
1.2	Методист	8068,00	0,09	115,00	36	8910,00
1.3	Педагог-психолог	8068,00	0,09	115,00	36	8910,00
1.4	Педагог-организатор	8068,00	0,08	115,00	36	8829,00
2	Учебно-вспомогательный персонал					
2.1	Бухгалтер	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.2	Экономист	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.3	Инженер-электроник	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.4	Специалист по кадрам	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
2.5	Юрисконсульт	5876,00	0,00	0,00	40	5876,00
3	Обслуживающий персонал					
3.1	Водитель автомобиля	5430,00	0,00	0,00	40	5430,00
3.2	Уборщик служебных помещений	5163,00	0,00	0,00	40	5163,00
3.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5163,00	0,00	0,00	40	5163,00

2.7. Учреждение вправе привлекать отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников образовательных организаций высшего образования, среднего профессионального образования, прочих образовательных организаций, а также органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

а) для педагогической работы (в том числе для проведения учебных занятий, учебно-тренировочных сборов, профильных смен, включая обеспечение лабораторно-практической части учебных занятий, учебно-тренировочных сборов, профильных смен);

б) в качестве членов жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников и краевых предметных олимпиад, конференций, интеллектуальных конкурсов, соревнований, познавательных игр, турниров, фестивалей, пр.;

в) в качестве членов региональных предметно-методических комиссий по составлению олимпиадных заданий для проведения муниципального (зонального) этапа всероссийской олимпиады школьников и краевых предметных олимпиад;

г) в качестве членов экспертных комиссий для рецензирования конкурсных работ обучающихся;

д) в иных случаях для выполнения работы, связанной с выявлением, обучением и развитием интеллектуально одарённых детей.

2.8. При оплате труда специалистов, указанных в пункте 2.7 настоящего Положения, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно (с учётом наличия (отсутствия) учёной степени (учёного звания) привлечённых специалистов), исходя из объёма необходимых финансовых средств, имеющихся в Учреждении и направляемых Учреждением на эти цели.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения (необходимый для установления педагогическим работникам Учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет, а также для возникновения у них права на предоставление не реже чем через каждые 10 лет длительного отпуска сроком до одного года) установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачёта в педагогический стаж работников Учреждения (необходимый для установления педагогическим работникам Учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет, а также для возникновения у них права на предоставление не реже чем через каждые 10 лет длительного отпуска сроком до одного года) времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.11. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации педагогический стаж педагогических работников Учреждения не даёт им права на досрочное установление пенсии по выслуге лет.

### **РАЗДЕЛ III**

#### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Учреждении устанавливаются и (или) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- а) за квалификационную категорию;
- б) за учёную степень, почётное звание;
- в) персональный повышающий коэффициент.

3.1.2. Стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выслугу лет.

3.1.3. Премии:

- а) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие (в том числе учебное), год (в том числе учебный));
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, указанный в подпункте «а» пункта 3.1.1 настоящего Положения, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников Учреждения к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

3.2.1. В Учреждении устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- а) 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- б) 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. В целях создания заинтересованности педагогических работников Учреждения в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с учётом имеющейся у педагогического работника Учреждения квалификационной категории (при совпадении должностных обязанностей, профилей работы) в соответствии с перечнем должностей педагогических работников, по которым учитывается установленная квалификационная категория (приложение № 3 к настоящему Положению).

3.2.3. Издание приказа Учреждения об установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится на основании нормативного правового акта (приказа) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, подтверждающего право работника Учреждения на установление данного повышающего коэффициента.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание, указанный в подпункте

«б» пункта 3.1.1 настоящего Положения, устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.1. В Учреждении устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента за учёную степень, почётное звание:

а) 0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почётный...»;

б) 0,15 – за учёную степень доктора наук.

3.3.2. Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам Учреждения по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.3.3. Издание приказа Учреждения об установлении повышающего коэффициента за учёную степень, почётное звание производится на основании документа (удостоверения (свидетельства, диплома) о присвоении учёной степени, почётного звания), подтверждающего право работника Учреждения на установление данного повышающего коэффициента.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанный в подпункте «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, может устанавливаться работнику Учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.4.1. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом факторов, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения.

3.5. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанным в подпунктах «а» - «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, определяется путем умножения окладов, работников Учреждения на повышающий коэффициент.

3.6. Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах «а» - «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, не образует новых окладов работников Учреждения и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работникам Учреждения в процентном отношении к окладу.

3.7. Повышающие коэффициенты, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 3.1.1 настоящего Положения, устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, указанная в подпункте «а» пункта 3.1.2 настоящего Положения (далее – стимулирующая надбавка за ИВРР), может быть установлена работникам Учреждения по следующим основаниям:

- а) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- б) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);
- в) за создание краевых (федеральных) инновационных площадок;
- г) за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- д) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- е) за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- ж) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.8.1. Размер стимулирующей надбавки за ИВРР может быть установлен работникам Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, при этом размер стимулирующей надбавки за ИВРР по каждому из оснований, указанных в подпунктах «а» - «ж» пункта 3.8 настоящего Положения, – до 200%.

3.8.2. Стимулирующая надбавка за ИВРР устанавливается или может быть установлена работникам Учреждения сроком не более 1 года (месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8.3. При установлении работникам Учреждения стимулирующей надбавки за ИВРР в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы размер данной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из окладов, отражённых в графе 7 пункта 2.6 настоящего Положения (в данном случае объём фактической рабочей нагрузки, установленной работникам Учреждения в соответствующем периоде, не учитывается).

3.8.4. Общими условиями для установления работникам Учреждения стимулирующей надбавки за ИВРР являются:

а) отсутствие случаев травматизма обучающихся (по вине работников Учреждения) во время образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, организуемых Учреждением для обучающихся, во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работников Учреждения;

б) отсутствие дисциплинарных взысканий, установленных разделом 7 приложения № 1 к коллективному договору Учреждения «Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Центр развития одаренности»;

в) добросовестное и своевременное выполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей, установленных соответствующей должностной инструкцией.

3.8.5. Распределение и установление стимулирующей надбавки за ИВРР работникам Учреждения осуществляется:

а) как правило, на основании оценки деятельности всего Учреждения за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год), при этом учитывается эффективность профессиональной деятельности каждого из работников Учреждения и их персональный вклад (достижения) в повышение качества работы Учреждения в данном отчётном периоде;

б) в зависимости от результата труда и качества государственных услуг, оказанных Учреждением в отчётном периоде;

в) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленными приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленные приложением № 4 к настоящему Положению, разработаны и применяются Учреждением в соответствии с основными принципами, закреплёнными в региональном отраслевом Соглашении и пункте 4.20 коллективного договора Учреждения:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом трудового коллектива Учреждения (принцип прозрачности).

3.8.7. Каждый работник Учреждения имеет право вносить свои предложения по повышению эффективности распределения стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения, в том числе внесению изменений в показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленные приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8.8. Установление стимулирующей надбавки за ИВРР работникам Учреждения производится на основании приказа Учреждения.

3.8.9. Стимулирующая надбавка за ИВРР может быть снижена работнику Учреждения или вообще отменена до истечения срока, на который она установлена в соответствии с пунктом 3.8.2 настоящего Положения, за невыполнение и (или) ненадлежащее выполнение работником Учреждения своих трудовых обязанностей, в том числе:

а) невыполнение и (или) некачественное выполнение своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника;

б) нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной, антитеррористической безопасности;

в) содержание рабочего места постоянно в неудовлетворительном состоянии;

г) хищение материальных ценностей, принадлежащих Учреждению, халатное отношение к имуществу Учреждения, к ведению и хранению документации Учреждения;

д) прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, оказание психологического давления на учащихся Учреждения;

е) несвоевременная сдача необходимой (обязательной) отчётности Учреждения, некачественное оформление и (или) несвоевременная сдача установленной документации Учреждения.

3.8.10. Снижение или досрочная отмена стимулирующей надбавки за ИВРР оформляется приказом Учреждения.

3.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, указанная в подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения, устанавливается педагогическим работникам Учреждения за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

3.9.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

а) при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

б) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

в) при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.9.2. Приказ Учреждения об установлении стимулирующей надбавки за выслугу лет производится на основании исчисленного педагогического стажа и (или) стажа работы в образовательных организациях (в соответствии с записями в трудовых книжках педагогических и иных работников Учреждения), подтверждающего право работников Учреждения на установление данной стимулирующей надбавки.

3.10. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпункте «а», подпункте «б» пункта 3.1.1, подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения, осуществляются работникам Учреждения в первоочередном порядке и устанавливаются пропорционально объёму фактической рабочей нагрузки (в том числе педагогической), установленной работникам Учреждения в соответствующем периоде.

3.11. Премии, установленные пунктом 3.1.3 настоящего Положения, являющиеся одним из видов выплат стимулирующего характера, могут осуществляться работникам Учреждения в целях их материального поощрения за качественно выполненную работу, в том числе за общие результаты труда по итогам работы Учреждения в соответствующем периоде.

3.11.1. Выплата премии, установленной подпунктом «а» пункта 3.1.3 настоящего Положения, по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие (в том числе учебное), год (в том числе учебный), далее – премия по итогам работы) может производиться работникам Учреждения за:

- а) успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- д) качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности;
- е) участие в течение месяца (иного периода) в выполнении важных работ, мероприятий.

3.11.2. Премия по итогам работы выплачивается работникам Учреждения в пределах имеющихся в Учреждении средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.11.3. При премировании работников Учреждения премией по итогам работы, определяемой в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер такой премии рассчитывается исходя из окладов, отражённых в графе 7 пункта 2.6 настоящего Положения (в данном случае объём фактической рабочей нагрузки, установленной работникам Учреждения в соответствующем периоде, не учитывается).

3.11.4. При увольнении работника Учреждения по собственному желанию до истечения:

- а) календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц;
- б) до истечения иного периода (квартала, полугодия (в том числе учебного), года (в том числе учебного)) выплата премии по итогам работы за данный период осуществляется по решению директора Учреждения с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

3.11.5. Премия за качество выполняемых работ, указанная в подпункте «б» пункта 3.1.3 настоящего Положения, может выплачиваться работникам Учреждения одновременно (в размере до 5 окладов) при:

- а) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- б) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- в) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- г) награждении Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации.

3.11.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы, указанная в подпункте «в» пункта 3.1.3 настоящего Положения, может выплачиваться ра-

ботникам Учреждения единовременно за интенсивность и высокие результаты работы, при этом при премировании учитываются выплаты:

- а) за высокие показатели результативности;
- б) за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- в) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- г) за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- д) другие выплаты.

3.11.7. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам Учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.11.8. Премирование работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, направляемых Учреждением на оплату труда работников, а также может осуществляться за счёт внебюджетных средств, указанных в пункте 1.9 настоящего Положения и направляемых Учреждением на оплату труда работников, при этом:

а) премирование работников Учреждения из числа административно-управленческого персонала (заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора организационно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе и главный бухгалтер), а также из числа учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам, инженер-электроник, юрисконсульт), подчинённых по должности директору Учреждения непосредственно, производится по решению директора Учреждения;

б) премирование работников Учреждения из числа педагогического персонала (методисты (включая старших), педагоги-организаторы, педагог-психолог), подчинённых по должности заместителям директора Учреждения по учебно-методической и организационно-методической работе непосредственно, осуществляется по представлению заместителей директора по учебно-методической и организационно-методической работе;

в) премирование работников Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, экономист), подчинённых по должности главному бухгалтеру Учреждения непосредственно, осуществляется по представлению главного бухгалтера Учреждения;

г) премирование работников Учреждения из числа обслуживающего персонала (водители автомобиля, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий), подчинённых по должности заместителю директора Учреждения по административно-хозяйственной работе

непосредственно, осуществляется на основании представления заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

3.11.9. Премии, установленные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы работников Учреждения для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.12. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, устанавливаются (при наличии оснований для их назначения) всем работникам Учреждения, в том числе осуществляющим работу на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

## **РАЗДЕЛ IV**

### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- в) доплата за увеличение объёма работы;
- г) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), указанная в подпункте «а» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения при совмещении им должности согласно приложению № 5 к настоящему Положению, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания, указанная в подпункте «б» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания по одноимённой должности согласно приложению № 6 к настоящему Положению, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объёма работы, указанная в подпункте «в» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается работнику Учреждения при увеличении объёма работы по одноимённой должности согласно приложению № 7 к настоящему Положению, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, указанная в подпункте «г» пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливается ра-

ботнику Учреждения в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при этом размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленная подпунктом «д» пункта 4.1 настоящего Положения, производится работнику Учреждения в случае его привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В этом случае размер доплаты составляет:

а) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) – при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6.1. В соответствии с ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения исходя из окладов, отражённых в графе 7 пункта 2.6 настоящего Положения.

## **РАЗДЕЛ V МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам Учреждения устанавливаются в приложении № 8 к настоящему Положению.

## **РАЗДЕЛ VI ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и (или) компенсационного характера.

6.2. Размеры должностных окладов директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами.

6.2.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

6.2.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения определяются в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения и составляют до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.2.3. Должностные оклады директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Министерством в утверждаемом им порядке, с учётом показателей деятельности Учреждения и выполнения Учреждением государственного задания.

6.3.1. В качестве показателей эффективности работы директора Учреждения для установления ему выплат стимулирующего характера по решению Министерства может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом, без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения, в том числе премирование данных работников, устанавливаются и производятся в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

6.4.1. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения могут быть установлены без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

6.4.2. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения формируется за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

6.5. С учётом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения могут производиться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, при этом выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- а) директору Учреждения – приказом Министерства;
- б) заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения – приказом Учреждения.

6.6. Премирование директора Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Министерством.

6.6.1. Премирование директора Учреждения может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Министерством в размере до 5 процентов.

6.6.2. Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Учреждения.

6.7. Директору Учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения, при этом размеры и условия выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется локальным нормативным актом Министерства.

6.7.1. Выплата материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения осуществляется в порядке, установленном разделом V настоящего Положения.

## **РАЗДЕЛ VII ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

7.1. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание, в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Утверждение штатного расписания и внесение изменений в штатное расписание производится приказом Учреждения.

7.2. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом Учреждения.

7.3. В штатном расписании Учреждения 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 на штатные должности Учреждения.

7.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.