

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива  
от 18.06.2021 г. протокол № 3

СОГЛАСОВАНО с профсоюзным  
комитетом 18.06.2021 г.

Изменения приняты

общим собранием трудового коллектива  
от 24.09.2021 г. протокол № 2

СОГЛАСОВАНО с профсоюзным  
комитетом

 24.09.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 18.06.2021 г. № 96

Изменения утверждены

приказом от 24.09.2021 г. № 124



**Положение об оплате труда  
работников муниципального автономного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Центр детского творчества и методического обеспечения»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества и методического обеспечения» (далее - Организация). Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца, утвержденным постановлением мэрии города от 06.03.2019 г. № 845 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца» в редакции постановления мэрии города от 31.05.2021 № 2269 «О внесении изменений в постановление мэрии города от 06.03.2019 № 845», Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2021-2024 годы.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; профессиональных стандартов.

1.3. Уровень образования работников для установления коэффициента уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами. Окончание трех полных курсов образовательной организации высшего образования дает право на установление коэффициента уровня образования, предусмотренного для среднего профессионального образования.

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности третьего и четвертого уровней;
- должности руководителей структурных подразделений в сфере образования.

1.4. Выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменение ее размера. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение выплаты или изменение ее размера наступило при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

При увольнении работника выплата за стаж начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

1.5. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается при условии соответствия имеющегося почетного звания специфике работы, выполняемой работником в Организации. К почетным относятся звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса».

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по согласованию сторон в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.7. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад, должностной оклад с учетом нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

## **2. Система оплаты труда работников Организации, за исключением директора, заместителей директора.**

2.1. Система оплаты труда работников Организации, за исключением директора, заместителей директора, (далее – работники) включает в себя: оклады (должностные оклады) выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты в соответствии с нормативными и правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2. Оклад (должностной оклад) работника Организации формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени, установленной Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», умноженной на размер должностного оклада.

2.3. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливается: должности и профессии первого



уровня (секретарь-машинистка, вахтер, осветитель) – 1592,00 рублей; должности и профессии второго уровня (водитель, механик, диспетчер образовательного учреждения) – 1852,00 рублей; должности педагогических работников (методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования), должности третьего уровня (специалист по кадрам, специалист по охране труда) – 3276,00 рублей, должности руководителей структурных подразделений – 4394,00 рублей.

2.4. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

2.5. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются по профессиям и должностям первого уровня: секретарь-машинистка – 1,30; вахтер – 1,09; осветитель – 1,09.

Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются по профессиям и должностям второго уровня: водитель автомобиля – 1,09, механик – 1,75, диспетчер образовательного учреждения – 1,46.

Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются по должностям педагогических работников: методист – 1, педагог-организатор – 1, педагог-психолог – 1, социальный педагог – 1, педагог дополнительного образования – 1.

Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются по должностям третьего уровня: специалист по кадрам – 1,30, специалист по охране труда – 1,30.

Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются по должностям руководителей структурных подразделений – 1,00.

2.7. Размер отраслевого коэффициента для работников Организации за исключением педагогических работников составляет 1,155.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников Организации – 1,903.

2.8. Коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам Организации в соответствии с образованием и присвоенной квалификацией: высшее образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» - 1,25; высшее образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» - 1,20; среднее профессиональное образование - 1,15.

2.9. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе: «должности педагогических работников», в размере: высшая категория – 1,60; первая категория – 1,30.

2.10. Выплаты стимулирующего характера.

2.10.1. Выплаты за стаж работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом нагрузки) педагогическим работникам, специалистам (специалист по охране труда, специалист по кадрам) в размере: от 1 до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 15%; от 10 до 15 лет – 20%; 15 и более лет – 30%.

Выплаты за стаж работы устанавливаются руководителям структурных подразделений в соответствии с п. 3.9.1. Положения.

Молодым специалистам назначается выплата за стаж педагогической работы до 3 лет в размере 12 процентов к окладу (должностному окладу,



должностному окладу с учетом нагрузки) в месяц. Выплата в указанном размере прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы, либо ранее по заявлению работника в комиссию Организации по определению трудового стажа.

Выплаты за стаж работникам производятся на основании приказа директора Организации, на основании решения комиссии Организации по определению стажа.

Специалисту по кадрам в стаж работы засчитывается время работы по специальности и аналогичных специальности должностям.

2.10.2. Доплата молодым специалистам в размере 30% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательную организацию в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Выплата прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы.

2.10.3. Доплата педагогам-наставникам в размере 30% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Педагогами-наставниками считаются работники, назначенный приказом директора Организации для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в первый год его работы в образовательной организации.

2.10.4. Доплата педагогам-психологам в размере 30% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.10.5. Доплата социальным педагогам в размере 30% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.10.6. Надбавка за наличие ученой степени: кандидат наук – 15% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц, доктор наук – 20% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц; надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР – 20% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.10.7. Надбавка за категориальность водителю автомобиля устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц: за наличие четырех категорий одновременно «В», «С», «Д», «Е» - 20%, трех категорий одновременно «В», «С», «Д» или «В», «С», «Е» или одной категории «Д» - 10%.

2.10.8. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Организации, в абсолютном значении (твердой сумме), максимальными размерами не ограничиваются, за исключением годового премирования, осуществляются в соответствии с положениями Организации о распределении стимулирующих выплат, о премировании.

Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников Организации, Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе, личный вклад в развитие и совершенствование работы Организации, эффективную работу по применению передовых технологий, форм и методов.

Премия начисляется из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде, а также периодов, не относящихся к фактически отработанному



времени (временная нетрудоспособность, отпуска без сохранения заработной платы, очередные и учебные отпуска, повышение квалификации).

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится без учета времени, фактически отработанного в данном периоде.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

Годовое премирование работников Организации устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается единовременно по итогам учебного года на основании приказа директора Организации, подготовленного исходя из размеров и оснований годового премирования, указанных в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Череповца.

2.11. Выплаты компенсационного характера.

2.11.1. Работникам Организации выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Организации.

2.11.2. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда работникам Организации устанавливаются к окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда и производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются трудовым договором.

2.11.3. Доплата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, за разделение рабочей смены на части (с перерывом более двух часов) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности за отработанное время в эти дни.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогическими работниками педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

2.11.4. Доплата за обучение на дому учащихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.11.5. Доплата за заведование учебными кабинетами устанавливается в размере 5%, за заведование учебными мастерскими в размере 10% к окладу (должностному окладу) в месяц.

2.11.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

2.11.7. Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями, устанавливается в размере 10% к окладу (должностному окладу) в месяц.



### 3. Система оплаты труда директора, заместителей директора Организации.

3.1. Система оплаты труда директора Организации устанавливается Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца, утвержденным постановлением мэрии города от 06.03.2019 г. № 845 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца» в редакции постановления мэрии города от 31.05.2021 № 2269 «О внесении изменений в постановление мэрии города от 06.03.2019 № 845».

3.2. Система оплаты труда заместителей директора, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заместителя директора по финансам (далее - заместители директора) включает в себя: оклад (должностной оклад); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.3. Минимальный размер должностного оклада заместителей директора Организации составляет 4743,00 рублей.

В должностные оклады заместителей директора, осуществляющих педагогическую деятельность и (или) координацию педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей.

3.4. Должностной оклад заместителей директора Организации формируются на основе применения к минимальному должностному окладу персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

3.5. Персональный коэффициент устанавливается исходя из объемных показателей деятельности Организации, определяющих сложность работы по руководству организацией.

Размер персонального коэффициента для 1 группы оплаты труда составляет 1,485.

Отнесение организации к группе оплаты труда производится приказом начальника управления образования на основании протокола тарификационной комиссии, ежегодно создаваемой при управлении образования мэрии.

3.6. Коэффициенты уровня образования устанавливаются: высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» - 1,25; высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» - 1,20; среднее профессиональное образование - 1,15.

3.7. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 1,40 при подтверждении соответствия занимаемой должности.

3.8. Выплаты компенсационного характера.

3.8.1. Выплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда заместителям директора Организации, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда, производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются трудовым договором.

3.8.2. Доплата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от



нормальных, за разделение рабочей смены на части (с перерывом более двух часов) устанавливается от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности за отработанное время в эти дни. Перерывы в работе, связанные с выполнением работы сверх норм, установленных за должностной оклад, к режиму рабочей смены с разделением ее на части не относятся.

3.8.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

3.8.4. Доплата как педагогическому работнику за обучение на дому учащихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц.

3.8.5. Доплата как педагогическому работнику за заведование учебными кабинетами устанавливается в размере 5%, за заведование учебными мастерскими в размере 10% к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.8.6. Доплата как педагогическому работнику за руководство учебно-методическими подразделениями, устанавливается в размере 10% к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.8.7. Доплата за руководство организацией, являющейся федеральной или областной экспериментальной площадкой, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, федеральной или областной инновационной площадкой, федеральной или областной пилотной площадкой в размере 20% к окладу (должностному окладу) в месяц за каждый вид.

3.8.9. Выплаты компенсационного характера и их размер директору Организации устанавливаются распоряжением мэрии города, заместителям директора – приказом директора Организации.

3.9. Выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплаты за стаж работы: от 1 до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 20%; от 10 до 15 лет – 30%; свыше 15 лет – 40%, устанавливаются по должности заместитель директора, руководитель структурного подразделения в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

Выплаты за стаж заместителям директора производятся на основании приказа директора Организации, в соответствии с решением комиссии Организации по установлению стажа работы.

3.9.2. Надбавка за наличие ученой степени кандидат наук устанавливается в размере 15%, доктор наук в размере 20% к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.9.3. Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу) в месяц. В случае ведения преподавательской работы надбавка устанавливается как по должности заместителя директора, так и по должности педагога.

3.9.4. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты заместителям директора производятся в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц, максимальными размерами не ограничиваются, осуществляются в соответствии с положениями Организации о распределении стимулирующих выплат, о премировании.



Премирование является поощрением за достижения Организации по качественным и количественным показателям в работе, личный вклад в развитие и совершенствование работы Организации, эффективную работу по подготовке работников квалифицированного труда, отвечающих требованиям современного уровня квалификации, передовым технологиям и прогнозам развития отраслей экономики.

Премия начисляется из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде, а также периодов, не относящихся к фактически отработанному времени (временная нетрудоспособность, отпуска без сохранения заработной платы, очередные и учебные отпуска, повышение квалификации).

3.10. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившими трудовой договор по собственной инициативе, в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, призывом на службу в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, состоянием здоровья, сокращением численности или штата, истечением срока трудового договора, ликвидацией Организации выплата премии производится без учета времени, фактически отработанного в данном периоде.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

#### **4. Формирование фонда оплаты труда.**

4.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета исходя из объема выделенной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда Организации состоит из базовой части, обеспечивающей гарантированную заработную плату и включающей оклад (должностной оклад) с учетом учебной нагрузки и выплаты компенсационного характера, и стимулирующей части, включающей выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер фонда оплаты труда по Организации определяется управлением образования мэрии.

#### **5. Заключительные положения.**

5.1. Работникам Организации, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и расчетным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента.

5.2. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Организации могут производиться следующие выплаты:

материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного должностного оклада;

материальная помощь в связи с юбилейными датами (50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного



должностного оклада.

Решение об указанных выплатах работникам Организации на основании их письменного заявления принимает директор Организации.

5.3. Заработная плата в Организации выплачивается в дни, установленные коллективным договором. Форма расчетного листка утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом Организации.

5.4. Вопросы оплаты труда работников Организации, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца.

5.5. Положение утверждается приказом директора Организации, вступает в силу с даты, определенной приказом, действует до принятия и вступления в силу нового Положения.