

Принято на общем собрании  
работников (конференции)  
протокол № 1  
от «08» ноября  
201 7 год



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственного казенного учреждения дополнительного образования Костромской области «Дворец творчества»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения дополнительного образования Костромской области «Дворец творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года №302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Постановлением администрации Костромской области № 375-а от 20 октября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области, финансируемых за счет средств областного бюджета», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2007 года протокол № 9, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения дополнительного образования Костромской области «Дворец творчества» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области.

1.3. Директор Учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

## 2. Условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) окладов (должностных окладов);
- 6) перечня выплат компенсационного характера в Учреждении;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера в Учреждении;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – базовый оклад) работников Учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение №1 к настоящему Положению).

2.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад) работника устанавливается директором Учреждения на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам Учреждения в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, а также в виде коэффициентов к должностным окладам работников Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в Учреждении в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.5. Работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат, установленных в Учреждении в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.6. Расчет месячной заработной платы работника Учреждения осуществляется по следующей формуле:  $Z = ДО + \Sigma KB + \Sigma СВ$

где:

Z – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад;

$\Sigma KB$  – сумма компенсационных выплат;

$\Sigma СВ$  – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника Учреждения определяется по следующей формуле:

$ДО = БО \times Кд$ ,

где:

БО – базовый оклад;

Кд - коэффициент по должности.

2.7. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения базового оклада на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам Учреждения (приложение №2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам Учреждения (приложение №2 к настоящему Положению).

2.8. Тарификация педагогов производится один раз в год на начало учебного года.

2.9. Руководители образовательных организаций ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки педагогических работников.

### **3. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Базовый оклад директора Учреждения определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада директора Учреждения устанавливается постановлением администрации Костромской области.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов директора Учреждения по виду экономической деятельности «Образование» (приложение №4 к настоящему Положению).

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается руководителем исполнительного органа государственной власти Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя Учреждения, в трудовом договоре и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

При определении должностного оклада директора Учреждения размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3. Базовые оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10-30 процентов ниже базового оклада директора Учреждения. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Конкретный размер должностного оклада заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к должностным окладам:

директору – руководителем исполнительного органа государственной власти Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам Учреждения (приложение №2 к настоящему Положению);

заместителям директора и главному бухгалтеру – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в Учреждении в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются руководителями исполнительных органов государственной власти Костромской области, исполняющих функции и полномочия учредителя Учреждения, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности Учреждения.

Критерии оценки эффективности работы Учреждения устанавливаются департаментом образования и науки Костромской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в Учреждении.

3.7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников государственных образовательных организаций Костромской области применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы работы, выполненные педагогами, свыше объема, установленного им при тарификации;

3) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.4. Директор Учреждения в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может привлекать высококвалифицированных специалистов в качестве членов жюри конкурсов

и смотров, а также рецензентов конкурсных работ с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – до 0,25,

для доцента, кандидата наук – до 0,20,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников ГКУ «Дворец творчества»

Базовые оклады (базовые должностные оклады),  
базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным  
группам и квалификационным уровням работников Учреждения

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад (базовый должностной оклад) (в рублях)	Коэффициент по должности (КД)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.08 № 248н)			
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>1 квалификационный разряд</b>	2 121	
	Гардеробщик		1,0
	Дворник		1,0
	Уборщик служебных помещений		1,0
	<b>2 квалификационный разряд</b>		
	сторож (вахтер)		1,0
Работник по обслуживанию зданий	1,02		
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) сторож (вахтер)	2 248	1,02
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.08 №248н)			
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <b>4 квалификационный разряд</b>	2 362	
	слесарь-сантехник		1,0
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,	3 529	
	настройщик		1,03

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.08 № 216н)			
2	<b>Педагог-организатор, концертмейстер, педагог дополнительного образования:</b>	4 534	
	- среднее и высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы до 5 лет,		1,0
	- среднее и высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет,		1,07
	- 1 квалификационная категория		1,25
	- высшая квалификационная категория		1,34
3	<b>методист:</b>	4 758	
	- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет,		1,0
	- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет,		1,1
	- 1 квалификационная категория		1,27
	- высшая квалификационная категория		1,37
4	<b>старший методист:</b>	4 954	
	- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет,		1,0
	- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет,		1,05
	- 1 квалификационная категория		1,22
	- высшая квалификационная категория		1,32
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.08 № 216н)			
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом	5 854	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.08 № 247н)			
2	заведующий канцелярией	2 921	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.08 № 247н)			
1	инженер по охране труда и технике безопасности	3 149	1,02
	бухгалтер		1,21
	юрисконсульт		1,21
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория:	4 000	
	бухгалтер II категории		1,0
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория:	4 444	1,0
	бухгалтер I категории		
	специалист по кадрам I категории		
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	4 952	1,08



	должностное наименование «ведущий»		
	ведущий бухгалтер		
	ведущий инженер по охране труда		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.07 № 570)			
	Заведующий костюмерной	3 493	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.07 № 570)			
	художник-декоратор	3 887	1,0
	художник по свету		
	звукооператор		
Профессиональная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570)			
	Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	5 710	1,05

**Перечень  
выплат компенсационного характера работникам Учреждения**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, иных отклоняющихся от нормальных условиях).

Примечание:

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коэффициенты повышения:

рабочим, специалистам и служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки рабочего места в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда работников Учреждения с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются работникам Учреждения:

- 1) за каждый час работы в ночное время - 0,35;
- 2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере;
- 3) за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;
- 4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – по соглашению сторон трудового договора;
- 5) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами,

отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации; другие виды работ), – по соглашению сторон.

### **Перечень выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет
4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
5. Доплата за ученую степень.
6. Премияльные выплаты по итогам работы

**Примечание:**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня. Размер выплат определяется директором Учреждения.

2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных в организациях. Размер выплат определяется директором Учреждения.

3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются и выплачиваются педагогическим работникам Учреждения при стаже педагогической работы:

От 10 до 20 лет – 250 руб. в месяц;

От 20 и более лет – 500 руб. в месяц.

Выплаты производятся педагогическим работникам только по основной занимаемой должности по основному месту работы. Совместителям данные надбавки не выплачиваются.

Размер выплаты устанавливается в расчете на одну ставку. При работе не на полную ставку размер выплаты уточняется пропорционально объему работы, но не более указанных сумм в зависимости от стажа работы. Если же педагогический работник имеет нагрузку более 1 ставки, то в выплаты осуществляются так же не более указанных сумм в зависимости от стажа работы.

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) – устанавливается работникам Учреждения за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
вторая квалификационная категория	0,08
первая квалификационная категория	0,18

высшая квалификационная категория	0,38
-----------------------------------	------

2) коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) устанавливается работникам Учреждения за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный (Народный) работник»:

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
звание Заслуженный (Народный) работник	0,08
ученая степень кандидата наук	0,08
ученая степень доктора наук	0,15

3) персональный коэффициент (Кп) – устанавливается конкретному работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. (Кп) рекомендуется устанавливать на определенный период не более одного года.

4. Премииальные выплаты по итогам работы:

1) премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 60-летием и иными юбилейными датами) за счет средств работодателя в рамках фонда оплаты труда.

Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

**Перечень должностей работников Учреждения, относимых к  
основному персоналу, для расчета средней заработной платы и  
определения размеров базовых должностных окладов руководителя  
Учреждения по виду экономической деятельности «Образование»**

Старший методист

Методист

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Концертмейстер