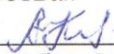


Департамент образования и науки Костромской области  
государственное казенное учреждение  
дополнительного образования Костромской области  
«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГКУ «Дворец  
творчества»

 Коровкина А.А.  
«30» ноября 2017 год

Директор ГКУ «Дворец творчества»  
С.П. Иноземцева



УТВЕРЖДАЮ

«30» ноября 2017 год

СОГЛАШЕНИЕ №1  
к Коллективному договору  
государственного казенного учреждения  
дополнительного образования Костромской области  
«Дворец творчества»

Отметка об уведомительной регистрации

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление экономики
Администрация города Костромы
Дата регистрации <u>08.12.2017</u>
Регистрационный № <u>2943</u>
Должностное лицо (регистратор) <u></u>
подпись _____ ФИО _____

Работодатель в лице директора Иноземцевой Светланы Павловны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Коровкиной Антонины Анатольевны действующего на основании решения общего собрания работников (конференции) государственного казенного учреждения дополнительного образования детей «Костромской областной Дворец творчества детей и молодежи» (протокол общего собрания № 1 от «11» сентября 2017 года в соответствии со ст. 44 ТК РФ, заключили настоящее соглашение в коллективному договору о следующем:

1. Внести изменения в Приложение №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников ГКУ «Дворец творчества» и читать его в редакции (Приложение №1 к настоящему Соглашению), принятой на общем собрании работников (конференции) протокол № 3 от «30» ноября 2017 год и утвержденной приказом № 340 от «30» ноября 2017 года «Изменение в положение об оплате труда».

2. Изменения вступают в силу с 01.01.2018 года.

Приложение №1  
к Соглашению №1  
от 30 ноября 2017 года

Приложение №2  
К коллективному договору  
ГКУ «Дворец творчества»  
на 2017-2020 годы

Принято на общем  
собрании работников  
(конференции) протокол  
№ 3 от «30» ноября  
2017 год

Утверждаю  
Директор ГКУ «Дворец творчества»  
С.П. Иноземцева  
Приказ № 340  
от «30» ноября 2017 год



## **ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГКУ «Дворец творчества»**

### **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее 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 № 447-а от 27.11.2017г. «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области», и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников ГКУ «Дворец творчества» (далее – учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Костромской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму

рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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.

5. Заработная плата работников, начисленная в соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором, в котором конкретизируются должностные обязанности работника учреждения, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

## **Глава 2. Условия оплаты труда работников учреждения**

7. 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 или профессиональных стандартов;
- 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;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения представительного органа работников
- 9) настоящего Положения.

8. При установлении систем оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, а также

применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

9. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников учреждения, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников учреждения по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

В учреждении может вводиться сдельная оплата труда для работников структурных подразделений учреждения, оказывающих платные услуги.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии формирование гарантированной части заработной платы работников учреждения строится так, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направляется на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляют стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 процентов структуры заработной платы – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников учреждения.

Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

10. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад (базовая ставка) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к

квалификационным уровням в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Должностной оклад работника устанавливается руководителем 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.

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставка) работников учреждения или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в учреждении в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (ставки) на соответствующий процент (коэффициент).

13. Работникам учреждения с учетом показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера, 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 (базовой ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

14. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum КВ$  – сумма компенсационных выплат;

$\Sigma \text{св}$  – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кд},$$

где:

БО – базовый оклад (базовая ставка);

Кд – коэффициент по должности.

15. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования и концертмейстеров 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 (приложение № 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую часовую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату педагогов дополнительного образования и концертмейстеров включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам государственных образовательных организаций Костромской области (приложение № 2 к настоящему Положению).

16. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

18. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

### **Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

19. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Базовый оклад руководителя учреждения определяется Департаментом образования и науки Костромской области в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу.

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 базового должностного оклада руководителя учреждения по виду экономической деятельности «Образование» (приложение № 4 к настоящему Положению).

21. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Департаментом образования и науки Костромской области, и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

При определении должностного оклада руководителя учреждения размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

22. Базовые оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже базовых окладов (ставок) руководителя учреждения.

23. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом образования и науки Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в учреждении (приложение № 3 к настоящему Положению).

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



28. Почасовая оплата труда педагогических работников 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 педагогическими работниками, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

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.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной 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).

29. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, 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 0,12,

для доцента, кандидата наук – до 0,10,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,05;

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.

30. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

31. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, руководитель может устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

32. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера:

- 1) материальная помощь;
- 2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

34. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем учреждения.

35. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

36. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Положение об оплате труда работников  
ГКУ «Дворец творчества»  
рассмотрено на собрании трудового коллектива  
30 ноября 2017 года.

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

**РАЗМЕРЫ**

базовых окладов (базовых должностных окладов),  
базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным  
квалификационным группам и квалификационным уровням работников государственных образовательных  
организаций Костромской области

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)		
1-й квалификационный уровень гардеробщик дворник кладовщик уборщик служебных помещений сторож (вахтер) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	4 300	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)		
1-й квалификационный уровень слесарь-сантехник	4 400	1,0
2-й квалификационный уровень	4 450	1,0
3-й квалификационный уровень настройщик	4 500	1,0
4-й квалификационный уровень	4 550	1,0
ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		

1-й квалификационный уровень	6 480	1,0
2-й квалификационный уровень концертмейстер педагог дополнительного образования; педагог-организатор	6 987	1,0
3-й квалификационный уровень методист	7 496	1,0
4-й квалификационный уровень старший методист	7 520	1,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
1-й квалификационный уровень Заведующий отделом	6 090	1,0
2-й квалификационный уровень	6 950	1,0
3-й квалификационный уровень	8 560	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень	4 500	1,0
2-й квалификационный уровень Заведующий канцелярией	4 550	1,0
3-й квалификационный уровень	5 350	1,0
4-й квалификационный уровень	5 525	1,0
5-й квалификационный уровень	5 585	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
1-й квалификационный уровень Инженер по охране труда и технике безопасности Бухгалтер Специалист по кадрам	4 500	1,0
2-й квалификационный уровень	4 590	1,0
3-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Бухгалтер	5 550	1,0

Специалист по кадрам		
4-й квалификационный уровень	5 560	1,0
5-й квалификационный уровень	6 030	1,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
1-й квалификационный уровень Заведующий костюмерной	4 680	1,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
1-й квалификационный уровень художник-декоратор художник по свету звукооператор	5 660	1,0
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
1-й квалификационный уровень режиссер (дирижер, балетмейстер)	6 235	1,0

Приложение № 2  
к положению об оплате  
труда работников  
ГКУ «Дворец творчества»

ПЕРЕЧЕНЬ  
выплат компенсационного характера работникам  
ГКУ «Дворец творчества»

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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Примечание:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ  
выплат стимулирующего характера работникам  
государственных образовательных организаций  
Костромской области

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы
4. Надбавка за работу в сельской местности
5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
6. Премияльные выплаты по итогам работы

Примечание:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы, связанной со спецификой контингента и образовательных программ. Размер выплат определяется директором учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения;

2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в учреждении. Размер выплат определяется директором учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения;

3) выплаты за стаж работы устанавливаются за работу в образовательных организациях;

от 10 до 20 лет – 250 руб. в месяц

от 20 лет и более – 500 руб. в месяц

4) выплаты с использованием повышающих коэффициентов:  
коэффициент за квалификационную категорию (Кк) – устанавливается работникам учреждения за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,18
высшая квалификационная категория	0,38

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории;

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

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 в размере до 1,5 размеров базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

7) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым руководителем образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.



Приложение № 4  
к положению об оплате  
труда работников  
ГКУ «Дворец творчества»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников учреждения, относимых  
к основному персоналу, для расчета средней заработной платы  
и определения размеров базовых должностных окладов  
руководителя учреждения

Методист  
Педагог дополнительного образования  
Концертмейстер

---