

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ «Дворец творчества»

А.А. А.А. Коровкина
24 февраля 2021 г.

Утверждаю

Директор ГБУ «Дворец творчества»



С.П. С.П. Иноземцева
Приказ № 34 от 24 февраля 2021 г.

Принято

на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от 24 февраля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Костромской области «Дворец творчества»**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики Администрация города Костромы	
Дата регистрации	<u>04.03.2021</u>
Регистрационный №	<u>4655</u>
Должностное лицо (регистратор)	<u><i>С.П. Дубова</i></u>
	подпись ФИО

1. Общие положения

1.1. 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»,
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11,
- Постановлениями администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» (в редакции постановлений администрации Костромской области от 04.09.2018 года № 369-а, от 28.01.2019 года № 26-а, от 16.09.2019 года № 368-а) и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников ГБУ «Дворец творчества».

1.2. Работодатель 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, установленного федеральным законодательством.

1.3. 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.

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций, 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 образовательных организаций до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работнику образовательной организации устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника образовательной организации, 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников образовательной организации 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников образовательной организации директор обеспечивает:

- установление показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их

заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом;

- создание комиссии с участием представительного органа работников для оценки эффективности работы различных категорий работников образовательной организации и принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Штатное расписание образовательной организации утверждается директором и включает в себя все должности 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"

2.3. При формировании системы оплаты труда в образовательной организации устанавливаются:

- дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности,
- зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников образовательной организации 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 образовательной организации - не более 40 процентов.

2.4. Внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли 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.

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

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

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников образовательных организаций Костромской области устанавливаются в зависимости от сложности труда. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.7. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее - должностной оклад) работника устанавливается директором образовательной организации на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (K_d).

Коэффициент по должности (K_d) устанавливается работникам государственных образовательных организаций Костромской области 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.

2.8. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставка) работников 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 (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

2.9. Работникам образовательной организации с учетом показателей и

критериев эффективности деятельности образовательной организации, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера (Приложение № 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.

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.10. Расчет месячной заработной платы работника образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times К_d,$$

где:

БО – базовый оклад (базовая ставка);

$К_d$ – коэффициент по должности.

2.11. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования и концертмейстеров определяется путем умножения базового оклада (базовой ставки) на коэффициент по должности ($К_d$), суммирования повышающих коэффициентов ($К_k$, $К_з$) и установленных компенсационных выплат в соответствии с Перечнем 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.

В месячную заработную плату педагогов дополнительного образования и концертмейстеров, кроме повышающих коэффициентов ($К_k$, $К_з$), включаются иные выплаты стимулирующего характера установленные в образовательной организации в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные в образовательной организации с Перечнем выплат компенсационного характера работникам.

2.12. 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».

2.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

2.14. Тарификация педагогов дополнительного образования и концертмейстеров производится один раз в год на начало учебного года. Тарификационные списки педагогов дополнительного образования и концертмейстеров составляют и утверждают по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы в образовательной организации — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оплаты труда;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

3. Условия оплаты труда директора образовательной организации его заместителей

3.1. Заработная плата директора образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Базовый оклад директора образовательной организации определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им государственной образовательной

организации Костромской области.

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

3.3. Должностной оклад директора образовательной организации устанавливается директором департамента образования и науки Костромской области в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

3.4. Базовые оклады заместителей директора образовательной организации устанавливаются в трудовых договорах директором образовательной организации на 10-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя образовательной организации.

3.5. Должностные оклады заместителей директора образовательной организации устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам:

директора – директором департамента образования и науки Костромской области;

заместителей директора – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в образовательной организации в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.8. Выплаты стимулирующего характера директору образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре директором департамента образования и науки Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы образовательной организации.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора образовательной организации в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в образовательной организации.

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

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оплата труда работников образовательных организаций, 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.

4.2. В пределах фонда оплаты труда работникам образовательных организаций могут производиться выплаты социального характера:

- 1) материальная помощь;
- 2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и иными юбилейными датами).

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утвержденным руководителем образовательной организации.

4.4. Фонд оплаты труда работников бюджетной образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

4.5. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

4.6. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора образовательного учреждения.

4.7. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников ГБУ «Дворец творчества».

4.8. Изменения в данное Положение вносятся с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы и коэффициенты по
занимаемой должности по профессиональным
квалификационным группам и квалификационным уровням
работников ГБУ «Дворец творчества»**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
<i>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)</i>		
1-й квалификационный уровень		
Дворник	4 485	1,0
Сторож (вахтер)	4 485	1,0
Уборщик служебных помещений	4 485	1,0
Кладовщик	4 485	1,0
Гардеробщик	4 485	1,0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 485	1,0
<i>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)</i>		
1-й квалификационный уровень		
Слесарь - сантехник (4 кв. разряд)	4 590	1,0
<i>ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)</i>		
2-й квалификационный уровень		
Педагог-организатор	7 336	1,0
Педагог дополнительного образования	7 336	1,0
Концертмейстер	7 336	1,0
3-й квалификационный уровень		
Методист	7 871	1,0
4-й квалификационный уровень		

Старший методист	7 896	1,0
<i>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)</i>		
<i>1-й квалификационный уровень</i>		
Заведующий отделом	6 352	1,0
<i>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)</i>		
<i>2-й квалификационный уровень</i>		
Заведующий канцелярией	4 746	1,0
<i>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)</i>		
<i>1-й квалификационный уровень</i>		
Специалист по кадрам	4 694	1,0
<i>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)</i>		
Заведующий костюмерной	4 680	1,0
<i>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)</i>		
Художник-декоратор	5 660	1,0
Художник по свету	5 660	1,0
Звукооператор	5 660	1,0
<i>ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)</i>		
Балетмейстер	6 235	1,0

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не входящим в профессиональные квалификационные группы, работников ГБУ «Дворец творчества»

<i>Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н)</i>		
Специалист по закупкам	4 882	1,0
<i>Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»)</i>		
Специалист по охране труда	4 882	1,0

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера работникам

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

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 образовательной организации 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.

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), осуществляются работникам:

1) за работу в ночное время:

за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада));

2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день:

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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;

3) за сверхурочную работу:

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников:

заведование кабинетами: от 5 % до 15 %; При возложении на работников с их письменного согласия

перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются образовательной организацией в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников, предусмотренных за норму часов работы в неделю (в месяц).

При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

ПЕРЕЧЕНЬ **выплат стимулирующего характера работникам**

Установлены работникам следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда, производятся сотрудникам по результатам работы за месяц, квартал. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период, но не более одного года. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется один раз в месяц, квартал комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), создаваемой на основании приказа директора учреждения на календарный год. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор издает приказ о размере стимулирующих выплат на предстоящий период. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Основные функции Комиссии: оценивает качество и результативность труда сотрудников установленный настоящим Положением за период (по результатам работы за месяц, квартал), устанавливает соответствие результатов мониторинга профессиональной деятельности работников фактически данным результатам работы, представленных работниками.

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в образовательной организации.

Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

3. Выплаты за стаж работы устанавливаются за работу в государственных образовательных организациях Костромской области.

Порядок исчисления стажа работы утвержден приказом департамента образования и науки Костромской области от 9 января 2019 года № 3 «О порядке исчисления стажа работы в государственных образовательных организациях Костромской области.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам образовательной организации по основной должности пропорционально объему работы на начало календарного года за продолжительность работы в государственных образовательных организациях Костромской области в размерах:

250 рублей - при стаже работы от 10 до 20 лет,

500 рублей - при стаже работы более 20 лет.

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

4.1. коэффициент за квалификационную категорию (Кк) устанавливается работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

<i>Квалификационные категории</i>	<i>Коэффициент квалификации</i>
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.

4.2. Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) устанавливается работникам за наличие кандидатской степени, звания «Заслуженный (Народный) работник»:

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

4.3. Персональный коэффициент (Кп) – устанавливается конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

(Кп) может устанавливаться на определенный период не более одного года в размере до 1,5 размеров базового оклада (базового должностного оклада).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются работникам образовательной организации в соответствии с

Положением о премировании, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

5.1. Размер премии предельными размерами не ограничивается.

5.2. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

– появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;

– опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;

– невыполнение распоряжений руководителя образовательной организации; непосредственного директора;

– неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей,

– неисполнении (некачественном исполнении) приказов директора;

– несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка;

– при нарушении требований охраны труда, пожарной безопасности.

Работодатель имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом директора образовательной организации.

5.4. Работникам устанавливаются единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями.

5.5. Размер единовременных выплат устанавливается приказом руководителя организации в зависимости от результатов работы каждого работника.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников

Перечень должностей работников государственных образовательных организаций Костромской области, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Костромской области по виду экономической деятельности «Образование»

Методист
Педагог дополнительного образования
Концертмейстер