

Принято  
общим собранием  
работников МКУДО ЦДТ,  
протокол от 09.01.2024 № 2

Согласовано  
профсоюзным комитетом  
М.Д. Сивишкина

Утверждено  
приказом МКУДО ЦДТ  
от 09.01.2024 пр. № 3-ОД



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального казённого учреждения дополнительного**  
**образования «Центр детского творчества»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» разработано на основании следующих документов:

Трудового Кодекса Российской Федерации;  
постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»,

постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 2 октября 2023 г. № 211-ПП «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»

постановления местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 31.10.2022 № 587 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» с изменениями (в ред. Постановлений Местной администрации Майского муниципального района КБР от 16.10.2023 N 603, от 28.12.2023 N 862)

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Центр).

Система оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностные окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты Центра, устанавливающие систему оплаты труда работников, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. Месячная заработная плата работника Центра, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Установление надбавок и доплат работникам Центра регулируется непосредственно Центром в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

## **2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

«При установлении окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения».

2.2. Положением об оплате труда работников предусматривается установление работникам Центра повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 1 к настоящему Положению. Установление действует на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года.

Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По занимаемым должностям работников, входящим в один и тот же

квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

2.3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем Центра при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников Центра до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) работника Центра с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Центра на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Работникам Центра предусматривается установление иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;  
повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук».

2.6. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;  
при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;  
при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;  
при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам Центра, за исключением руководителя

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению и действует на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года.

2.7. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам Центра (в том числе руководителю) за наличие ученых степеней в размере:

- за ученую степень «доктор наук» – 0,2;
- за ученую степень «кандидат наук» – 0.1.

Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень и действует на правоотношения, возникшие с 31 октября 2022 года.

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.8. Педагогическим работникам Центра к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория, и действует на правоотношения, возникшие с 31 октября 2022 года.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.10. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников Центра по соответствующим профессиональным квалификационным группам процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ руководителя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее – работа за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника), независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах учреждения».

3.3.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени».

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается руководителем Центра в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 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.

3.5. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется 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 должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.6. Работникам Центра устанавливаются также выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

за работу в административном центре района в размере 10 процентов.

3.7. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.6. настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам Центра – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.7. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются. Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, конкретизируются в Положении о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».



#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Центра на основании Положения «О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности их деятельности.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Центра определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед Центром.

4.3. Размер премии определяется как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную в Центре работу могут быть установлены стимулирующие выплаты и премии.

4.5. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Центра;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

В Центре одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

4.6. Молодым специалистам - педагогическим работникам Центра, реализующим программы дополнительного образования, производится ежемесячная денежная выплата (далее - выплата молодым специалистам) в



течение первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки в размере:

1000 рублей в месяц за первый год работы;

2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;

3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

Выплата молодым специалистам производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Выплата молодым специалистам выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата молодым специалистам не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата молодым специалистам осуществляется в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица, до 30 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности педагога в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».

## **5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)**

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена 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».

5.2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом Центра.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Центром.

«Предоставление педагогической (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-

методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения трудового коллектива и при условии, если преподаватели (учителя), для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы».

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп.

5.5. Норма рабочего времени работников Центра устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

5.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

## **6. Порядок и условия оплаты труда работников**

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в Центре по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$ЗП = ЗП_{баз.} + ЗП_{стим.}$ , где

ЗП<sub>баз.</sub> – базовая часть заработной платы;

ЗП<sub>стим.</sub> – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$\text{ЗПбаз.} = \text{Зфн} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

Зфн – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$\text{Зфн} = \frac{(\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн})}{\text{Нч}}, \text{ где:}$$

Ст – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов дополнительного образования оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности Центра по реализации образовательных программ) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности Центра по реализации образовательных программ) по указанным основаниям.

6.7. Порядок индексации заработной платы, срока ее выплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными актами по вопросам, регулирующим

трудовые отношения в Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республике, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Майского муниципального района.

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

## **7. Условия оплаты труда руководителя**

7.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Центра включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы руководителя) определяется нормативным правовым актом местной администрации Майского муниципального района (далее – Администрация) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Центра определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников Центра. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителя определяются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случаях выполнения руководителем работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы,

начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя.

7.2. Премирование руководителя производится по результатам оценки итогов работы Центра за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности Центра.

7.3. Выплаты компенсационного характера для руководителя осуществляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положением и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

7.4. Порядок и критерии отнесения Центра как учреждения к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Администрацией.

Должностной оклад руководителя Центра с учетом компенсационных выплат устанавливается распоряжением Администрации на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \quad (12), \text{ где:}$$

ДОКВр – должностной оклад руководителя с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителя учреждения, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом 3 настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников Центра и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя в составе средней заработной платы (ЗПср) работников.

Отнесение Центра к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
3 группа	501 - 750	до 2,25
4 группа	201 - 500	до 2,0
5 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

7.5. Премирование руководителя Центра осуществляется в соответствии с положением, установленным Администрацией.

7.6. Руководитель Центра может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки по согласованию с главой Администрации на основании распоряжения Администрации.

Оплата труда руководителя, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

## 8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда Центра, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных Центру в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

8.2. Доля в фонде оплаты труда Центра, направляемая на оплату работников административно-управленческого персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30

8.3. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы Центра и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем Центра в соответствии с нормативным локальным актом учреждения по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.4. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

## **9. Порядок формирования и утверждения штатного расписания**

9.1. Штатное расписание и тарификационные списки Центра утверждаются руководителем и согласовываются с главным распорядителем бюджетных средств местного бюджета Майского муниципального района, в ведении которого находится учреждение.

9.2. К административно-управленческому персоналу Центра относятся директор, инспектор по кадрам.

9.3. К основному персоналу Центра относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций Центра, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных учреждений (пункта 2 приложения № 1 к настоящему Положению).

9.4. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. При награждении государственными наградами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики на основании: для руководителя Центра - распоряжения администрации, иных работников Центра - приказа Центра.

Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

10.2. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты



труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного учреждения дополнительного  
образования  
«Центр детского творчества»

**Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры  
повышающих коэффициентов по должностям работников  
муниципальных образовательных учреждений по профессиональным  
квалификационным группам**

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

<b>Квалификационны е уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер оклада, рублей</b>
1 квалификационный	инспектор по кадрам	5802

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – до 2;

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности  
педагогических работников образовательных организаций»

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер оклада, рублей</b>
2 квалификационный	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	12672
3 квалификационный	методист	13200

Рекомендуемый профессиональной размер повышающего коэффициента «Должности по квалификационной группе педагогических работников образовательных учреждений» – до 1,8.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного учреждения дополнительного  
образования  
«Центр детского творчества»

**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа работы для установления повышающего**  
**коэффициента за непрерывный стаж работы**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в МКУДО «Центр детского творчества» (далее – Центр).

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется Центром.

3. При установлении работникам Центра повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в Центре, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам учреждений право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при

незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных учреждениях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных учреждениях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка (электронная трудовая книжка), трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя Центра.

8. Период работы, дающий работникам право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональном образовательном учреждении, образовательном учреждении высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников

учреждения (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательном учреждении или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.