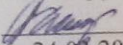


«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ ЦДО «Радуга»  
 А. М. Хашимов  
от 24.03.2016г.

«Утверждаю»  
Директор МКОУ ЦДО «Радуга»  
Урванского муниципального района КБР  
  
Р.Ш. Карданова  
от 24.03.2016 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального казенного  
образовательного учреждения  
Центра дополнительного образования  
«РАДУГА»  
Урванского муниципального района КБР

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**Муниципального казенного образовательного учреждения**  
**Центра дополнительного образования**  
**«РАДУГА»**

**Глава 1 . Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МКОУ ЦДО «Радуга», далее Учреждения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» для обеспечения повышения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений, а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Кабардино-Балкарской Республики на 2012-2018 годы, утвержденной Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 декабря 2012 года № 300-ПП, по обеспечению повышения средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 сентября 2013 года № 247-ПП, Постановлением от 24 мая 2013 года № 151-ПП о Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;  
наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;  
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;  
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;  
другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики и постановлением Главы местной администрации Урванского муниципального района от 26 июля 2013 года № 502 о «Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Урванского муниципального района КБР» и настоящим Положением.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

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

5. Исполнительный орган государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится Учреждение, может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера, размер которых зависят от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

6. Размеры должностных окладов определяются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема

выполняемой работы.

7. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения.

8. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Урванского муниципального района, внебюджетных средств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

9. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей;

е) Единых рекомендаций;

ж) мнения представительного органа работников.

2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (приложение № 1 к настоящему Положению).

3. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается руководителем на уровне величины базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, умноженного на соответствующий коэффициент в соответствии с категорией, которая устанавливается работникам в зависимости от профессионального разряда.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к окладам/(должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленных в Учреждении в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению или в абсолютном размере.

5. Работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в Муниципальном образовательном учреждении Центра дополнительного образования. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за

работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы.

6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей осуществляется по следующей формуле:

$$З = О + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З – месячная заработная плата;

О – оклад (должностной оклад);

$\sum КВ$  – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$  – сумма стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад) работника Учреждения определяется по следующей формуле:

$$О = БО \times Кд \times Кч$$

где:

БО - базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в час (старшие и младшие часы);

Кк - коэффициент в соответствии с категорией

Кч- количество часов в месяц= фактическую нагрузку(часов в неделю) x 4

9. Месячная заработная плата преподавателей определяется суммированием должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат

10.Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год на начало учебного года и на начало календарного года.

### **Глава 3. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам**

1. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение почетного звания «заслуженный».

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Коэффициенты к окладам стимулирующего характера будут применяться для реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 декабря 2012 года № 300-ПП и Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 28 февраля 2013 года № 130-РП.

3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к минимальному окладу (ставке).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 2 лет - до 0,10;

при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;

при выслуге лет от 10 до 25 лет - до 0,25;

при выслуге лет свыше 25 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, производится в соответствии с приложением № 2.

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,5;

не имеющим стажа педагогической работы на период первых трех лет после окончания среднего и высшего профессионального учебного заведения устанавливается надбавка к тарифной ставке -15%.

6.Повышающий коэффициент к окладу за присвоение почетного звания «заслуженный» в соответствии с Законом « О государственных наградах КБР» от 15 июля 1999 года N 29-РЗ надбавку в размере 15% от начисленной заработной платы

7. Повышающий коэффициент к окладу за заведованием отделением в размере до 40 процентов от должностного базового оклада.

8.Надбавки к должностному окладу за наличие « Ученой степени доктор наук»; «Ученой степени кандидата педагогических наук» в размере 15%.

9. В случае наличия у работника нескольких званий и наград, доплаты к должностному окладу производится к каждому отдельно.

#### **Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

1. Нормы часовой педагогической нагрузки определены Постановлением Правительства РФ от 03. 04. 2003г №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов пед.работы за ставку заработной платы) педработников образовательных учреждений».
2. За 18ч.- преподавательской работы в неделю.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывы между ними предусматриваются Уставом. Выполнение преп. работы регулируется расписанием занятий.

#### **Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2. Специалистам школы, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Специалистам учреждений, работающим в районных центрах, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4. Доплата за сторожам производится в размере - 35 процентов части оклада (должностного оклада).

5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее двух дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Повышенная оплата 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.

7. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, 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.

#### **Глава 5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются

исходя из задач, стоящих перед школы.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

**Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.**

2. Премии выплачиваются с целью поощрения работников Центра за общие результаты труда по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год). Премирование осуществляется по решению директора Центра за счет экономии ФОТ.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное выполнение работником должностных обязанностей в данном периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, участие на конкурсах Центра, Районного, Республиканского, Северо-кавказского, Регионального, Межрегионального, Всероссийского, Международного уровней, связанных с уставной деятельностью Школы (конкурсы, фестивали, методические совещания, лекции, концерты и т.д.)
- выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса, связанных с уставной деятельностью Центра (укрепление и развитие материально-технической базы, процесс технического оснащения Центра);
- выполнение важных работ и мероприятий в течение месяца, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений.

3. Премирование работников может производиться в связи с юбилеями и праздничными датами:

- к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60 лет и т.д.);
- к празднику День Защитника Отечества - 23 февраля;
- к празднику Международный женский день - 8 марта;
- к профессиональным праздникам (День учителя, День работника культуры, День работников образования и т.д.);
- к юбилейным датам Центра.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу. так в абсолютном размере.

5. Работникам, допустившим злоупотребления служебным положением, причинившим Центру материальный ущерб и имеющим дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются до конца учебного года.

6. На премирование за качество и результативность выполняемой работы, а также на отдельные виды единовременных социальных выплат направляется не менее 20% от объема средств, предусмотренных на выплату по ставкам (окладам) заработной платы с учетом повышений, при наличии экономии средств ФОТ, оптимизации штатного расписания.

## **Глава 6. Порядок оказания материальной помощи.**

Единовременная материальная помощь работникам школы оказывается в следующих случаях:

- смерть близких родственников
- длительная болезнь работника
- тяжелое материальное положение

Выплата производится не более одного МРОТ, может выплачиваться за счет средств, предусмотренных фондом оплаты и стимулирования труда, либо при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь работнику выплачивается в течение календарного года на основании личного письменного заявления работника и приказа директора Центра.

## **Глава 7. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального казенного образовательного учреждения Центра дополнительного образования, его заместителей, главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Базовый должностной оклад руководителя определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада руководителя устанавливается постановлением Главы местной администрации Урванского муниципального района КБР от 26.07.2013 №502

3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения. Исчисление размера средней заработной платы работников учреждения производится в соответствии с приложением N 3.

4. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и с настоящим Положением.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в трудовом договоре с учредителем, а его размеры определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Критерии эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем и отделом культуры Урванского района КБР.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителя руководителя и главного бухгалтера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

8. Руководитель и его заместитель вправе выполнять работу по специальности, педагогическая нагрузка руководителя может быть в объеме не ниже 24 часов в неделю (по согласованию между учредителем и руководителем образовательного учреждения педагогическая нагрузка руководителя может составлять как меньше 24, так и больше 24 учебных часов в неделю), (Письмо Минобрнауки от 14.01.2004 №55-06-32).

## **Глава 8. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда и штатного расписания**

1. Фонд оплаты труда формируется на календарный год за счет средств местного бюджета Урванского муниципального района КБР.

2. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.



3. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором по согласованию с начальником отдела культуры Урванского муниципального района КБР.

5. 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.

6. В штат Учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

7. Тарификация педагогического состава производится два раза в год на начало учебного года и на начало календарного года.

## Приложение № 1

К положению об отраслевой системе оплаты  
труда работников МКОУ ЦДО  
«Радуга» Урванского района КБР

### РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), заработной платы работников школы

#### **Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1-й квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	2930-3220

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,6.

#### **Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в
-------------------------	--------------------------------------------------	------------------------------

		рублях
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; секретарь руководителя; художник-оформитель	3550-3900
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3820-4200

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» до 1,8.

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер по охране труда; специалист по кадрам	3770-4150

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 1,9.

**Профессиональная квалификационная группа должностей преподавателей учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального и среднего профессионального образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях	ПКГ	Новый базовый должностной оклад
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6705	1,12	7509
3-й квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	7075	1,12	7924
4-й квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	7265	1,12	8137

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 2,2.

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования детей**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6895

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 2,2.

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
2-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	9355

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,80.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
К положению об отраслевой системе оплаты  
труда работников МКОУ ЦДО  
«Радуга» Урванского района КБР

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) всем работникам учреждений культуры время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры (клубах, библиотеках, культурно-досуговых центрах, центрах детского и юношеского творчества, детских музыкальных школах, школах искусств, художественных школах и других образовательных

учреждениях, заводских, фабричных, колхозных культурных учреждениях всех отраслей народного хозяйства, профсоюзных клубах, кружках, оркестрах, танцевальных коллективах, где до 1990 года действовали вышеперечисленные культурные учреждения и организации независимо от форм собственности);

время службы, работы на должностях культработника, в том числе в республиках, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года; время службы, работы на должностях культработника в войсках Вооруженных Сил и МВД СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

б) всем работникам учреждений культуры при условии, если нижеперечисленным периодам 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 неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

2. Стаж работы сохраняется:

2.1. не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений культуры и образования;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры и образования;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений культуры и образования, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения, образования и должностей культработника;

после увольнения с работы на должностях культработника дошкольных и общеобразовательных учреждений, профилакториев, санаториев, которые непосредственно следовали за работой в учреждениях культуры и образования;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений культуры и образования при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и образования;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

при поступлении на работу в учреждения культуры и во время перерыва другой работы;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях культуры и образования, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из учреждений культуры;

2.2. не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений культуры и образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства);

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры (время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается).

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

2.3. не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры;

независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры эвакуируемых или выезжавших в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения культуры, искусства, кинематографии и образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений культуры, и образования, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях культуры и образования с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

2.4 стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста,

отбывания на исправительно-трудовых работах (надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается).

3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.4 приложения в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений культуры и образования за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
К положению об отраслевой системе оплаты  
труда работников МКОУ ЦДО  
«Радуга» Урванского района КБР

**Порядок**

**исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МКОУ ЦДО «Радуга» Урванского района КБР**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее – Центра).

2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, а также выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера

работников учреждения независимо от финансовых источников (за исключением средств федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.