

Приложение № 2 к коллективному договору

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества» Кировского района города Саратова

---

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от 25.03.2020 № 4



УТВЕРЖДЕНО  
Приказ от 25.03.2020 № 39



О.А.Жижина

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Саратов - 2020

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 г. № 215-ЗСО "Об образовании в Саратовской области", Уставом муниципального образования "Город Саратов", решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании "Город Саратов" (с изменениями от 23 октября 2009 г. 10 февраля, 24 ноября 2011 г., 26 апреля 2012 г., 20 декабря 2012 г., 06 февраля 2014 г., 18 декабря 2014 г.)

Используемые в настоящем Положении термины:

- учредитель – администрация Кировского района муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Учреждения (далее - Положение) устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работников Учреждения, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов" и принимается с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

За Учреждениями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданного путем изменения типа существующего муниципального Учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Должностные оклады руководителей, Учреждения устанавливаются согласно таблицы 1.

Должностные оклады руководителя Учреждения, заместителя руководителя определяются с учетом:

- группы по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
- квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации

1.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности (таблица 2).

1.5. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального Учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов»

1.6. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров

должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

1.7. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

1.8. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.9. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, назначенным директором Учреждения, может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

1.10. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

(утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276)

1.11. Изменение размеров должностных окладов производится:

- после принятия руководителем Учреждения решения в соответствии с п. 1.6. Положения;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.12. Должностные оклады медицинских работников, специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих и других работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда общеотраслевых и устанавливаются решением Саратовской городской Думы.

1.13. Размеры доплат и надбавок работникам Учреждения определяются на основании Положения, утвержденного директором Учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом Учреждения.

Доплаты и надбавки директору Учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя, работникам Учреждения - на основании приказа директора Учреждения в пределах средств, направляемых Учреждением на оплату труда.

1.14. Должностные оклады, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному

времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.15. Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно *разделу 1 Приложения к Положению*.

1.16. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяются в Положении о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников МАОУ ДОД «Центр детского творчества» Кировского района г.Саратова, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

1.18. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) № 5727-ТЗ от 08.12.2010 г.

1.19. Порядок и показатели отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей установлены *разделом 2 Приложения к Положению*.

1.20. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников установлены *разделом 3 Приложения к Положению*.

1.21. По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевой счет в «Балтийском банке» за счет работодателя.

1.22. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения согласно *разделу 4 Приложения к Положению*.

1.23. Другие вопросы оплаты труда установлены *разделом 5 Приложения к Положению*.

1.24. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.25. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

1.26. Объем средств, направляемых на оплату труда Учреждения, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В Учреждении выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

1.27. Индексация размеров должностных окладов осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.28. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.29. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несет директор Учреждения.

Приложение  
к Положению о системе оплаты труда  
с работников  
МАОУ ДОД «Центр детского творчества»  
Кировского района г.Саратова

Таблица 1

**Должностные оклады руководителей Учреждения**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	
		группа по оплате труда руководителей	
		I	
1.	директор	14196	
2.	заместитель директора	13678	
3.	заведующий отделом	13009	

Таблица 2

**Должностные оклады педагогических работников**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		высшая категория	I категория	без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.	концертмейстер, воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	15319	14579	13847
2.	инструктор по физической культуре	14579	13847	13171
3.	методист	15319	14579	13171

**Примечания к таблице:**

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.
3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

Таблица 3

**Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Наименование общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих	Месячные должностные оклады (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.	секретарь-машинистка, калькулятор	5183
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.	заведующий костюмерной, заведующий хозяйством	5304
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.	инженер,	5782
4.	художник,	
5.	радиомеханик	
6.	специалист по охране труда	

Таблица 4

**Размеры окладов рабочих муниципальных бюджетных учреждений в зависимости от разрядов работ**

№ п/п	Профессий рабочих	Месячные должностные оклады (рублей)
1.	водитель автомобиля, шеф-повар	7006
2.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5183
3.	рабочий по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5183
4.	повар	5183
5.	кухонный рабочий	5120
6.	кастелянша	5098
7.	уборщик служебных помещений	5098
8.	дворник	5098
9.	гардеробщик	5098
10.	сторож	5098
11.	вахтер	5098
1.	кладовщик	5098
2.	мойщик посуды	5098

\* - разряды работ соответствуют ранее действовавшим для рабочих по ЕТКС 1-8 разрядов.  
Перечень рабочих профессий по штатному расписанию Учреждения

## Раздел 1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения включает:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно специальную оценку условий труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
<b>1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда *</b>	
С вредными условиями труда	
– За работу у горячих плит	12
– За работу с применением дезинфицирующих растворов	10
– За особый характер работ	4
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
За работу в ночное время	35
за работу в оздоровительных лагерях и за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
Доплата за совмещение профессий (должностей)	согласно трудового договора
Доплата за совмещение профессий (должностей) по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ	согласно трудового договора
Доплата за совмещение профессий (должностей) временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	согласно трудового договора
За работу председателя профкома	20

## Раздел 2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

### 2.1. Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2.1.2. Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов за единицу
1.	Количество обучающихся в Учреждении и его структурных подразделениях:	За каждого обучающегося	
	в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах, центрах, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	За каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных сооружений: спортивной площадки, бассейна и других (в зависимости от их состояния и степени использования)	- спортивная площадка с оснащением - спортивная площадка без оснащения - бассейн действующий и оборудованный - спортивный зал полностью оборудованный - спортивный зал частично оборудованный - спортивный зал без оборудования	10 5 15 15 10 5
4.	Проведение МАУДО «ЦДТ» эксперимента по учебно-воспитательной или воспитательной работе	За каждый вид	20
5.	Проведение на базе МАУДО «ЦДТ» фестивалей, семинаров, смотров	За каждый семинар	
	- общероссийских		-
	- областных		20
	- городских		15
	- районных		15
6.	Организация на базе МАУДО «ЦДТ» районных мероприятий для обучающихся	За каждое мероприятие	20
7.	Наличие выделенной сети ИНТЕРНЕТ,	За каждый вид	20

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов за единицу
	собственного сайта, веб-страницы		
8.	Наличие подростковых клубов	За структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9.	Организация педагогического просвещения родителей	За каждое занятие, мероприятие	15
10.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	20
11.	Превышение проектной мощности учреждения и его структурных подразделений	За каждые 50 человек	15
12.	Взаимодействие с окружающим социумом (образовательными, правоохранительными и другими учреждениями и организациями)	За каждое учреждение	5

2.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

2.2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2.1.1 раздела 2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

2.2.5. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.2.6. Учредитель учреждения:

- устанавливает показатели по учреждениям (за исключением учреждений, для которых показатели устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Город Саратов») для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать оклады (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренной для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

2.2.7. Группы оплаты труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов	
	I группа	II группа
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500

### Раздел 3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

3.2. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

3.3. Порядок и условия почасовой оплаты преподавательской работы работников, привлекаемых к оказанию платных образовательных услуг устанавливается Положением о порядке платы труда в МАУДО ЦДТ за счет средств от оказания платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

### Раздел 4. Форма расчетного листка

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ (месяц) \_\_\_\_\_ (год)

Сотрудник (Ф.И.О.) (табельный номер)					К выплате			
Организация					Должность			
Подразделение					Оклад (тариф)			
Вид	Период	Рабочие		Оплачен о	Сумма	Вид	пер иод	сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено</b>					<b>Удержано</b>			
Оплата по окладу						НДФЛ исчисленный		
Доплата за совмещение						Профвзносы		
Доплата до МРОТ								
Доплата за увеличение объёма работ								
Стимулирующая надбавка								
Премия								
Оплата отпуска, (очередного, дополнительного, учебного)								
Оплата за педагогическую работу сверх учебной нагрузки								
Пересчет за прошлый месяц						<b>Выплачено</b>		
Компенсация отпуска при увольнении								
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			
Общий облагаемый доход:								

### Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2. Порядок и условия оказания материальной помощи фиксируется в коллективном договоре Учреждения.

5.3. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых муниципальным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, представляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.