

Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 26.03.2010 №216 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа Стрежевой» (в редакции от 31.05.2010 №394, от 30.06.2011 №434, от 21.10.2011 №703, от 16.01.2012 №19, от 17.02.2012 №92, от 23.10.2012 №710, от 28.01.2013 №75, от 07.05.2013 №327, от 20.05.2013 №372)

В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, в целях приведения муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством

#### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа Стрежевой согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа Стрежевой:

- привести локальные акты, регламентирующие введение новой системы оплаты труда, в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением;

- обеспечить проведение комплекса мероприятий, связанных с изменениями условий оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей в соответствии с трудовым законодательством;

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.06.2010.

4. Признать утратившим силу с 01.06.2010 постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 25.11.2008 № 683 «Об утверждении Порядка формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа Стрежевой»;

- от 25.11.2008 № 684 «Об утверждении Положения по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа Стрежевой»;

- от 25.11.2008 № 685 «Об утверждении Методических рекомендаций по введению в муниципальных учреждениях дополнительного образования городского округа Стрежевой новых систем оплаты труда, реализации мероприятий перехода на новые системы оплаты труда, по изменению и принятию локальных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда в муниципальных учреждениях дополнительного образования»;

- от 21.05.2009 № 369 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 25.11.2008 № 683»;

- от 21.05.2009 № 375 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 25.11.2008 № 685»;
- от 09.10.2009 № 655 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 25.11.2008 № 683»;
- от 16.10.2009 № 670 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 25.11.2008 № 684»;
- от 16.10.2009 № 671 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 25.11.2008 № 685».

5. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
городского округа Стрежевой  
от 26.03.2010 № 216  
(в редакции от 31.05.2010 №394, от  
30.06.2011 №434, от 21.10.2011 №703, от  
16.01.2012 №19, от 17.02.2012 №92, от  
23.10.2012 №710, от 28.01.2013 №75, от  
07.05.2013 №327, от 20.05.2013 №372)

**Положение о новой системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений дополнительного образования  
детей городского округа Стрежевой**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, включая:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда;
- размеры заработной платы по категориям персонала;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа Стрежевой (далее – работники Учреждения) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа Стрежевой определен в приложении 1 к настоящему Положению.

**2. Нормативная правовая база,  
устанавливающая новую систему оплаты труда**

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается новая система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»;
- 3) Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- 4) Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

5) Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

6) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

7) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

8) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

9) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

10) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

11) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.05.2008 №225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

12) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

13) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

14) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

15) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

16) Закон Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (принят решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №573);

17) Закон Томской области от 12.11.2001 №119-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

18) Закон Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области»;

19) Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

20) Закон Томской области от 29.12.2009 №298-ОЗ «Об областном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов»;

21) постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 18.08.2006 № 75 «Об утверждении выплаты единовременного вознаграждения спортсменам Томской области и их тренерам за победы и призовые места на официальных Всероссийских и международных соревнованиях»;

22) Постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений»;

23) Постановление Администрации Томской области от 02.02.2010 № 37а «О минимальной часовой тарифной ставке по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

24) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

25) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

26) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 №137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;

27) Постановление Администрации Томской области от 04.12.2009 №192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

28) Постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 №200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

29) Постановление Администрации Томской области от 13.01.2010 №3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

30) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, а также доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областным государственным или муниципальным образовательным учреждением Томской области и имеющим специальные звания».

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по новой системе оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента общего образования Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### **3. Порядок формирования новой системы оплаты труда**

3.1. Новая система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера; устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:  
окладов (должностных окладов);  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

3.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. Формирование общего фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий календарный год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

#### **5. Распределение общего фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда Учреждения делится на фонд оплаты труда работников учреждения (*ФОТ<sub>р</sub>*) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения (*ФОТ<sub>цст</sub>*):

$$\mathbf{ФОТ_{удо} = ФОТ_{р} + ФОТ_{цст}}$$

Указанный централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения (*ФОТ<sub>цст</sub>*) исчисляется Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой, в ведении которых находятся учреждения. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{цст} = ФОТ_{доу} \times Ц}, \text{ где:}$$

*Ц* - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается работодателем; рекомендуемая доля "Ц" не превышает 5%.

Фонд оплаты труда работников Учреждения ( $\Phi OTp$ ) состоит из базовой части ( $\Phi OT6$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OTст$ ) и формируется с учетом районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

$$\Phi OTp = \Phi OT6 + \Phi OTст$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OTст = \Phi OTp \times c, \text{ где}$$

$c$  - доля, которую  $\Phi OTст$  составляет в  $\Phi OTp$ . (Рекомендуемое значение доли стимулирующей части  $\Phi OTp$  - до 40%. Значение "с" определяется Учреждением самостоятельно).

Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT6$ ) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель Учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, прочих работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и складывается из:

$$\Phi OT6 = \Phi OTауп + \Phi OTпп + \Phi OTпр, \text{ где:}$$

$\Phi OTауп$  - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OTпп$  - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OTпр$  - базовая часть фонда оплаты труда для прочих работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием.

Руководитель учреждения с учетом специфики реализуемой образовательной программы формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала ( $\Phi OTпп$ ) устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий календарный год;

доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала ( $\Phi OTауп$ ) и прочих работников Учреждения (за исключением педагогических работников) ( $\Phi OTпр$ ) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий календарный год.

При снижении либо экономии фонда оплаты труда Учреждения высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда всех категорий работников, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

## **6. Порядок и условия формирования окладов (должностных окладов) работников Учреждения**

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 22.03.2010 №187 (в редакции от 22.06.2011 № 402) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений образования городского округа Стрежевой» на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

## **7. Определение заработной платы работников по категориям персонала**

### **7.1. Руководители**

7.1.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре и состоит из:

ДО – должностной оклад;

$V_{\text{рук}}$  - выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{струк}}$  - выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения (ДО) устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей в соответствии с Приложением 3 к Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда, утвержденному постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436.

7.1.2. Объемные показатели являются основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения установлены в приложении 2 к настоящему Положению. Отнесение к группам по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей (контингента обучающихся, численности работников, количества обучающихся и т.д.)

7.1.3. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.1.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10-30 % ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются в размере на 5-10 % ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

7.1.5. Размер стимулирующих выплат, в том числе, премий руководителю Учреждения определяется с учетом результатов деятельности Учреждения. Порядок исчисления размера стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю Учреждения, определен постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 №622.

Порядок исчисления размера стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру определен в разделе 8 настоящего Положения.

7.1.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения с учетом условий труда определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436.

Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру, заместителям руководителей структурных подразделений порядок и условия установления выплат компенсационного характера определены в разделе 9 настоящего Положения.

### **7.2. Педагогический персонал**

7.2.1. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{ОТпп}} = \Phi_{\text{ОТб}} \times \text{пп, где}$$



$\pi\pi$  - доля ФОТ педагогического персонала в базовой части ФОТ. Значение  $\pi\pi$  устанавливается Учреждением самостоятельно.

7.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>), включающей должностные оклады педагогов, и выплат компенсационного характера (ФОТ<sub>вк</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{вк}}$$

7.2.3. Заработная плата педагогического работника ЗПп устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора, исходя из должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера по следующей формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{ДОп} + \text{Вк} + \text{Вст}, \text{ где}$$

*ДОп* - должностной оклад педагога;

*Вк* - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера педагогическому персоналу с учетом условий труда определены разделом 9 настоящего Положения.

*Вст* - выплаты стимулирующего характера из ФОТ<sub>ст</sub>, учитывающие результативность педагогического труда. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат педагога, отражают результаты его работы. Значение и вес критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат педагога, определяется Учреждением самостоятельно в зависимости от специфики реализуемых образовательных программ.

Предоставление выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

7.2.4. Тренерам, работающим с обучающимися, зачисленными на этапы подготовки спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в детско-юношескую спортивную школу, должностной оклад повышается на 15 %.

Оплата труда тренеров по нормативам за одного обучающегося устанавливается в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 4)

### **7.3. Учебно-вспомогательный персонал**

7.3.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад (должностной оклад), тарифные ставки;
- компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;
- стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

7.3.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационных требований.

7.3.3. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться исходя из минимальной часовой тарифной ставки, которая

определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.03.2010 №147.

7.3.4. Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3.5. Предоставление выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7.3.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному персоналу с учетом условий труда определены разделом 9 настоящего Положения.

#### **7.4. Обслуживающий персонал**

7.4.1. Оклады, тарифные ставки устанавливаются по разрядам оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо на основе минимальной часовой тарифной ставки, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.03.2010 №147 и является составной частью заработной платы.

7.4.2. Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4.3. Предоставление выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7.4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера обслуживающему персоналу с учетом условий труда определены разделом 9 настоящего Положения.

### **8. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

8.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

8.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - *ФОТст*) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

8.3. *ФОТст* распределяется по категориям персонала:

- педагогический персонал – не менее уровня, установленного за предыдущий календарный год;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более уровня, установленного за предыдущий календарный год.

Рекомендуемое распределение *ФОТст* по категориям персонала:

- педагогический персонал – не менее 70%;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более 30%.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится на основании принятого совместного решения руководителя Учреждения и органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника (премии и т.д.) из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

8.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. *ФОТст* предусматривает выплаты стимулирующего характера по профессионально-квалификационным группам.

Выплаты стимулирующего характера, установленные подпунктами 8.4.1.-8.4.9. настоящего Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

#### **8.4.1. Работники образования**

8.4.1.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за подготовку спортсменов;
- персональная надбавка;
- иные надбавки;
- премии
- надбавка за стаж работы (выслугу лет)

8.4.1.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень** устанавливается педагогическим работникам Учреждений, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

8.4.1.3. Работникам образования Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка** к должностному окладу **за подготовку спортсменов**, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, а по игровым видам спорта - не ниже первого юношеского спортивного разряда, на этапе совершенствования спортивного мастерства и (или) за подготовку спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства.

Указанная надбавка устанавливается в размере:

- 700 рублей работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

- 950 рублей работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к 3-му квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников.

8.4.1.4. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается в размере не менее 33 процентов от должностного оклада работника и не может превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.1.5. Работникам Учреждения устанавливаются **иные ежемесячные надбавки** к должностному окладу, предусмотренные статьей 35 Закона Томской области от 12.11.2001 № 119-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

8.4.1.6. Работникам образования могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.4.1.7. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

#### **8.4.2. Работники, занимающие общеотраслевые должности служащих**

8.4.2.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

8.4.2.2. **Персональная надбавка** может быть установлена работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

8.4.2.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

### **8.4.3. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

8.4.3.1. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

8.4.3.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается **надбавка за выполнение особых работ** в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, но не более 1000 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

8.4.3.3. **Персональная надбавка** может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.3.4. Рабочим в Учреждении могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

### **8.4.4. Медицинские и фармацевтические работники**

8.4.4.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за квалификационную категорию;
- персональная надбавка;
- премии.

8.4.4.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень** устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

**8.4.4.3. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству, начинающимся со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

**8.4.4.4.** Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения в размерах:

ПКГ	Размер надбавки, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
при наличии второй квалификационной категории	375
при наличии первой квалификационной категории	525
при наличии высшей квалификационной категории	1913
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» и ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
при наличии второй квалификационной категории	750
при наличии первой квалификационной категории	1100
при наличии высшей квалификационной категории	3400

**8.4.4.5.** Ежемесячная персональная надбавка устанавливается в размере не менее 33 процентов от должностного оклада для работников, замещающих должности:

- относящиеся к 2, 3 квалификационным уровням ПКГ «Врачи и провизоры», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526);

- обеспечивающие условия для предоставления медицинских услуг и относящиеся к 1-4 квалификационным уровням ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526.

Иным категориям медицинских работников, определенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 06.08.2007 № 526, ежемесячная персональная надбавка может устанавливаться с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.4.6. Медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

#### **8.4.5. Работники культуры, искусства и кинематографии**

8.4.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за квалификационную категорию;
- персональная надбавка;
- надбавка за стаж;
- иные надбавки;
- премии.

8.4.5.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень** устанавливается работникам культуры, искусства и кинематографии Учреждения, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

8.4.5.3. **Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** устанавливается работникам культуры, искусства и кинематографии Учреждения в размерах:

<b><i>Наименование квалификационной категории</i></b>	<b><i>Размер надбавки, рублей</i></b>
«артист – ведущий мастер сцены»	1900
«артист высшей категории»	1300
«артист первой категории»	500
«артист второй категории»	200

Условия и порядок присвоения работникам указанных квалификационных категорий определяются нормативно-правовыми актами Томской области.

8.4.5.4. **Ежемесячная персональная надбавка** может устанавливаться работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других

факторов (фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, за работу с инвалидами и т.п.) в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.5.5. Работникам культуры, искусства и кинематографии Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка** к окладу (должностному окладу) **за стаж работы** в отрасли либо учреждении.

Работникам культуры, искусства и кинематографии (кроме библиотечных работников) надбавка за стаж работы в отрасли культуры составляет:

- 1) от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;
- 2) свыше 10 лет - до 15 лет включительно 1155 рублей;
- 3) свыше 15 лет - до 20 лет включительно - 1610 рублей;
- 4) свыше 20 лет - 2055 рублей.

Библиотечным работникам надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке составляет:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;
- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;
- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;
- свыше 25 лет - 1560 рублей.

8.4.5.6. Работникам Учреждения устанавливаются **иные ежемесячные надбавки** к должностному окладу, предусмотренные пунктами 2,3 статьи 10 Закона Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области», при наличии соответствующих оснований.

8.4.5.7. Работникам культуры, искусства и кинематографии Учреждения могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

#### **8.4.6. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии**

8.4.6.1. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, предусмотренные ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

8.4.6.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается **надбавка за выполнение особых работ** в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а



также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, но не более 1000 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

8.4.6.3. **Персональная надбавка** может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.6.4. Рабочим в Учреждении могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

#### **8.4.7. Работники физической культуры и спорта**

8.4.7.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008 №225н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за подготовку спортсменов;
- персональная надбавка;
- премии.

8.4.7.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень** устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

8.4.7.3. **Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, занимающим должности, в наименовании которых присутствуют слова «тренер» либо «инструктор-методист» в размерах:

<b>Квалификационная категория</b>	<b>Размер надбавки, рублей</b>
при наличии высшей квалификационной категории	1350
при наличии первой квалификационной категории	900
при наличии второй квалификационной категории	550

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается работнику после принятия решения Комиссией Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской

области по присвоению квалификационных категорий тренерам, инструкторам-методистам.

**8.4.7.4. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, награжденным почетным званием (нагрудным знаком), в соответствии с профилем выполняемой работы:

- при награждении почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» либо нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - в размере 1000 рублей;

- при присвоении им почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетных спортивных званий «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград по выбору работника.

**8.4.7.5.** Работникам физической культуры и спорта Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка** к должностному окладу **за подготовку спортсменов**, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, а по игровым видам спорта - не ниже первого юношеского спортивного разряда, на этапе совершенствования спортивного мастерства и (или) за подготовку спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства.

Указанная надбавка устанавливается в размере:

- 700 рублей работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня;

- 950 рублей работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к 3-му квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.

**8.4.7.6. Ежемесячная персональная надбавка** может устанавливаться работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

**8.4.7.7.** Работникам физической культуры и спорта Учреждения могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

#### **8.4.8. Работники сельского хозяйства**

**8.4.8.1.** Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников сельского хозяйства (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 №339н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

8.4.8.2. **Персональная надбавка** может быть установлена работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

8.4.8.3. Работникам сельского хозяйства могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

#### **8.4.9. Заместители руководителя и главный бухгалтер**

8.4.9.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за наличие ученой степени;
- премии.

8.4.9.2. **Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения за наличие соответствующего профиля выполняемой работы по основной должности, начинающегося со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

За наличие соответствующего профиля выполняемой работы по основной должности **ведомственного почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается **ежемесячная надбавка** в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

8.4.9.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка за наличие** соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности **ученой степени**:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

8.4.9.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

### **9. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

9.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

9.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

9.1.2. Выплаты 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).

9.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

9.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса РФ. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы.

9.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

9.7. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 9.1.1.-9.1.3. настоящего Положения, работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

2) учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

3) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) для взрослых;

4) учителям и другим педагогическим работникам образовательного учреждения за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в отделениях, классах, группах либо индивидуально.

Перечень должностей работников учреждений (отделений, классов, групп), которым устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные подпунктом 1), определяется нормативно-правовыми актами Департамента общего образования Томской области.

Размеры компенсационных выплат, указанных подпунктами 1)-4), за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 3 к настоящему Положению. Градация размеров компенсационных выплат в пределах диапазона осуществляется исходя из тарифных разрядов работников в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной подпунктами 1)-4), определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **10. Порядок и условия премирования работников**

10.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования могут быть установлены в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

10.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели и условия премирования работников за качество выполняемых работ разрабатываются в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными распоряжением Департамента общего образования Томской области от 02.12.2011 № 720-р.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

10.2.1. Премирование **работников Учреждения (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера)** может осуществляться по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

10.2.2. Премирование **заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера** может осуществляться по следующим направлениям:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в выполнении Учреждением целевых показателей.

При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ необходимо учитывать следующие основания:

- степень важности выполненной работы;

- качество результат выполненной работы;

- оперативность выполненной работы;

- интенсивность труда при выполнении работы.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## 11. Материальная помощь

11.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

11.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

11.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## **12. Гарантии по оплате труда**

12.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

12.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения не могут быть ниже установленных нормативно-правовыми актами Томской области для областных государственных учреждений минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение 1  
к Положению о новой системе оплаты  
труда работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования детей городского округа  
Стрежевой (в редакции от 31.05.2010  
№394, от 30.06.2011 №434, от  
21.10.2011 №703, от 16.01.2012 №19, от  
17.02.2012 №92, от 23.10.2012 №710, от  
28.01.2013 №75, от 07.05.2013 №327, от  
20.05.2013 №372)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**муниципальных учреждений дополнительного образования детей**  
**городского округа Стрежевой**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование образовательного учреждения</b>
1.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Центр экологического воспитания детей городского округа Стрежевой
2.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Центр дополнительного образования детей городского округа Стрежевой
3.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» городского округа Стрежевой
4.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Станция юных туристов городского округа Стрежевой
5.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детская школа искусств»
6.	Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа»



Приложение 2  
к Положению о новой системе оплаты  
труда работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования детей городского округа  
Стрежевой (в редакции от 31.05.2010  
№394, от 30.06.2011 №434, от  
21.10.2011 №703, от 16.01.2012 №19, от  
17.02.2012 №92, от 23.10.2012 №710, от  
28.01.2013 №75, от 07.05.2013 №327, от  
20.05.2013 №372)

**Объемные показатели и порядок отнесения  
муниципальных учреждений дополнительного образования детей  
к группам по оплате труда руководителей**

Основным критерием для определения оплаты труда руководителя муниципального учреждения дополнительного образования детей (далее – Учреждение) являются группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

1. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

**1.1. Объемные показатели  
(кроме МОУ ДОД «ДШИ»)**

<i><b>Показатели</b></i>	<i><b>Условия</b></i>	<i><b>Кол-во баллов</b></i>
<b>1. Количество обучающихся в Учреждении</b>		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах, юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. учреждениях доп. образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
<b>2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам) группам или по количеству обучающихся в Учреждении</b>	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
<b>3. Количество работников в Учреждении</b>	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
<b>4. Наличие в Учреждении спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.):</b>		
- спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5

- учебно-тренировочных групп	за каждого обучающего дополнительно	0,5
- групп спортивного совершенствования	за каждого обучающего	2,5
- групп высшего спортивного мастерства	дополнительно	4,5
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый час	до 10
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8. Наличие:		
- автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе Учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
- другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
9. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и другое)	находящихся на балансе Учреждения	до 30
	в других случаях	до 15
10. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в Учреждении	из расчета за каждого обучающегося дополнительно	0,5

### 1.2. Объемные показатели (для МБОУ ДОД «ДШИ»)

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в подготовительных группах и группах раннего развития	из расчета на каждого обучающегося	1,0
2	Количество обучающихся по специализациям	из расчета на каждого обучающегося	
	Инструментальное:	из расчета на каждого обучающегося	
2.1	фортепьяно	из расчета на каждого обучающегося	2,73
2.2	баян, аккордеон, гитара, домра, балалайка	из расчета на каждого обучающегося	4,08
3	Хоровое пение	из расчета на каждого обучающегося	2,44

4	Изобразительное искусство	из расчета на каждого обучающегося	1,3
5	Театрально-прикладное	из расчета на каждого обучающегося	2,2
6	Фольклор	из расчета на каждого обучающегося	2,7
7	Хореография 5 лет обучения	из расчета на каждого обучающегося	2,35
8	Хореография 7 лет обучения	из расчета на каждого обучающегося	1,6
9	Общеэстетическом	из расчета на каждого обучающегося	3,15
10	Ранняя профориентация	из расчета на каждого обучающегося	8,9
11	Количество работников	дополнительно за каждого работника: - имеющего первую квалификационную категорию, - имеющего высшую квалификационную категорию	0,5 1,0
12	Наличие филиалов	до 100 человек	20
13	Наличие двух сменности	из расчета 2-х смен	10
14	Наличие автотранспорта	за каждую единицу	3
15	Наличие стабильных творческих коллективов (хоров, оркестров, изостудий, хореографических коллективов)	за каждый коллектив дополнительно за каждый коллектив, имеющий звание «образцовый», «народный»	5 5
16	Участие обучающихся (солисты ансамбля до 10 чел.) в конкурсах, фестивалях, выставках, олимпиадах): в республиканских, в зональных, в областных, в городских (областной центр), кустовых, районных	за каждого солиста, ансамбль	15 10 7 5 3
17	Участие обучающихся (хоры, оркестры, хореографические коллективы) в конкурсах, фестивалях: республиканских, в зональных, в областных, в городских (областной центр), кустовых, районных	за каждый коллектив	20 15 10 7 5
18	Участие обучающихся в олимпиадах: республиканских, в зональных, в областных, в городских (областной центр), кустовых, районных <u>Примечание</u> к п.16,17, 18	за каждого обучающегося	7 5 3 1,5

	1) данные учитываются за последние два года 2) за призовые места баллы увеличиваются за 1-ое место 3) за 2-ое место 4) за 3 –е место и диплом		50% 30% 20%
19	Наличие специально оборудованных классов хореографии, скульптуры, хореографии, истории искусства, музыки, хоровых оркестровых, выставочных, компьютерных, музеев, кинозалов, фонотеки	за каждый класс	10
20	Наличие оборудованных библиотек с фондом в единицах хранения: до 5тыс. 5-10тыс. 10-15тыс. свыше 15тыс	за библиотеку	5 10 15 20
21	Наличие специально оборудованных складских помещений	за каждое помещение	3
22	Наличие оборудованных гардеробов: до 100 мест 101-150 мест свыше 150 мест	за гардероб	10 15 20
23	Наличие актовых и концертных залов: до 100 мест 101-250 мест свыше 250 мест		10 15 20
24	Наличие оборудованных стеллажами, кронштейнами хранилищ специального назначения: до 10м <sup>2</sup> 10-25м <sup>2</sup> свыше 25м <sup>2</sup>		5 7 10
25	Многопрофильность (специализации)	за каждую специализацию	3
26	Наличие базы педагогической практики учащихся ВУЗов	за каждую базу	10

## 2. Порядок

### отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения в устанавливаемом

им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности учреждения.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в Учреждении дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

2.5. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования Администрации городского округа Стрежевой, Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой:

- относят Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- устанавливают (без изменения Учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по Объемным показателям) в порядке исключения, руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оплату труда, предусмотренную для руководителя Учреждения, имеющего высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда:

Тип (вид) Учреждения	Ед. изм.	Группа, к которой Учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
Учреждения дополнительного образования (кроме детско-юношеских спортивных школ)	Сумма баллов	свыше 500	до 500	до 350	до 200
Учреждения дополнительного	Минимальное количество	15-20	9-14	8	до 7

образования (детско-юношеские спортивные школы)	тренерских ставок				
---	-------------------	--	--	--	--

Приложение 3  
к Положению о новой системе оплаты  
труда работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования детей городского округа  
Стрежевой (в редакции от 31.05.2010  
№394, от 30.06.2011 №434, от  
21.10.2011 №703, от 16.01.2012 №19, от  
17.02.2012 №92, от 23.10.2012 №710, от  
28.01.2013 №75, от 07.05.2013 №327, от  
20.05.2013 №372)

**Размеры компенсационных выплат работникам  
за один час работы по установленной норме часов в неделю**

Наименование компенсационной выплаты, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели	Размеры компенсационных выплат за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в отделениях, классах, группах либо индивидуально при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 6,64 до 31,60
За индивидуальное обучение на дому больных детей, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 8,85 до 31,60

Приложение 4  
к Положению о новой системе оплаты  
труда работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования детей городского округа  
Стрежевой (в редакции от 31.05.2010  
№394, от 30.06.2011 №434, от  
21.10.2011 №703, от 16.01.2012 №19,  
от 17.02.2012 №92, от 23.10.2012  
№710, от 28.01.2013 №75, от  
07.05.2013 №327, от 20.05.2013 №372)

Численный состав занимающихся на этапах спортивной подготовки

Этапы подготовки	Период обучения, лет	Наполняемость групп, чел.
Спортивно-оздоровительный, начальной подготовки	Первый год обучения	10-15
	Второй и третий годы обучения	10-15
Учебно-тренировочный	Первый год обучения	10-15
	Второй, третий, четвертый годы обучения	8-15
	Пятый год обучения	6-15
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1-10
Высшего спортивного мастерства	Весь период	1-8

Приложение 5 исключено  
Приложение 6 исключено