

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
города Набережные Челны «Центр детского творчества №16 «Огниво»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МАУДО «ЦДТ №16 «Огниво»  
Лариса М.Л. Ашрапова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МАУДО «ЦДТ №16 «Огниво»  
Елена Е.И. Гареева



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НАБЕРЕЖНЫЕ  
ЧЕЛНЫ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА №16 «ОГНИВО»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
МАУДО «ЦДТ №16 «Огниво»

Протокол №1 от 31.08.2018 г.  
(внесены изменения и дополнения  
на основании Постановления Кабинета  
Министров РТ от 30.10.2021 №10.30.  
Общим собранием работников Центра  
протоколом №3 от 02.04.2021, приказ по  
МАУДО «ЦДТ №16 «Огниво» №79 от  
02.04.2021)

рег. №33

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда работников**  
**муниципального автономного учреждения дополнительного образования**  
**города Набережные Челны «Центр детского творчества №16 «Огниво»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.10.2021 № 1030 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
- Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций города Набережные Челны»;
- Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 27.04.2018 № 24/7 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников отдельных муниципальных учреждений»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Определяет порядок формирования окладов работников, условия и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. В Положении используются следующие понятия и определения:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
- базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработка плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан (далее – работники образования) определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.5. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Центр детского творчества №16» (далее – Центр).

## **2. Определение базовых окладов заработной платы работников Центра**

2.1. Размер базового оклада работников Центра устанавливается:

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	14487,00	16720,00
	педагог-организатор		
Третий квалификационный уровень	методист	-	16732,00
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
Первый квалификационный уровень	заведующий отделом	-	16801,00

## **3. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников Центра**

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работникам Центра, составляет:

Педагогам дополнительного образования:

- 1) 15 человек – на первом году обучения;
- 2) 12 человек – на втором году обучения;
- 3) 10 человек – на третьем и последующих годах обучения.

## **4. Порядок формирования должностных окладов работников Центра**

4.1. Должностной оклад педагогических работников Центра рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

$O_d$  – должностной оклад педагогических работников Центра;

$O_b$  – размер базового оклада педагогических работников Центра;

$H_f$  – фактическое количество отработанных часов педагогических работников Центра

$H_N$  – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников Центра;

$P$  – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

## 5. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Центра

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Центра к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

5.2.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам Центра при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  – выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  – должностной оклад педагогического работника Центра;

$D_{kk}$  – размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам Центра

Таблица 2

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	% размера надбавки
Профессионально-квалификационная группа должностей работников Школы		
Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	первая квалификационная категория	11,0

	высшая квалификационная категория	13,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.2.2. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Министерства народного образования, Министерства просвещения РСФСР, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников Центра, рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  – выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  – должностной оклад x работников Центра;

$D_{pz}$  – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие:

- государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7%;

- наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6%;

- отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4%;

- Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2%.;

- нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2%.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам Центра, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника Центра.

5.2.3. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от

продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  – выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  – должностной оклад работников Центра;

$D_s$  – размер надбавки за стаж работы по профилю.

### Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Таблица 3

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	% размера надбавки
Должности вспомогательного учебно-персонала второго уровня	первый – третий	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	4,0
		от 10 до 15 лет	6,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый – второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Центре, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях.

5.2.4. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Центра по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным Локальными актами Центра и Коллективным договором.

1) Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются Локальными актами Центра и Коллективным договором.

2) Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам Центра, составляет не менее 2% фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности

3) Премиальные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников Центра при выполнении плана

мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013–2018 годы», утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р.

5.2.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Центра по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников Центра.

1) Критерии оценки эффективности деятельности работников Центра утверждаются директором Центра по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

2) Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Локальными нормативными актами Центра и Коллективным договором.

3) Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

$B_{kj}$  – выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_k$  – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$I_{ij}$  – отнормированный  $i$ -й критерий оценки эффективности деятельности по  $j$ -му работнику;

$K_i$  – относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$n$  – количество критериев оценки эффективности деятельности;

$m$  – численность работников в организациях дополнительного образования.

4) Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI<sub>i</sub> – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M<sub>i</sub> – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L<sub>i</sub> – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где:

FI<sub>i</sub> – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M<sub>i</sub> – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L<sub>i</sub> – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

K<sub>i</sub> – относительный весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

VK<sub>i</sub> – весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности.

#### Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников Центра

Таблица 4

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	Педагог дополнительного образования	второй	50
1.2.	Педагог-организатор	второй	50
1.3	Методист	третий	55
2. Профессионально-квалификационная группа руководителей структурных подразделений			
2.1.	Заведующий отделом	первый	65

5) В Центре формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

$FOT_k$  – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_{do}$  – фонд оплаты труда работников организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

$D_k$  – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

## 6. Выплаты компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера в Центре относятся:

- выплаты за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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).

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, Локальными нормативными актами Центра, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Центра, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, работникам физической культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры второго уровня, и рассчитываются по формуле:

$$B_{ovz} = O_d \times D_{ovz},$$

где:

$B_{ovz}$  – выплаты за специфику образовательной программы;

$O_d$  – должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

$D_{ovz}$  – размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, равный 3,5 процента.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и 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), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

$B_{kh}$  – выплаты компенсационного характера;

$O_b$  – размер базового оклада работников в организациях дополнительного образования, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$D_{kh}$  – размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

$H_{fk}$  – фактически отработанное время (ставка), по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

$H_N$  – норма часов за базовую ставку заработной платы работников в организациях дополнительного образования, установленная разделом III настоящего Положения.

6.5. 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), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. В случае привлечения работника Центра к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам Центра, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.7. По желанию работника Центра, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4% базового оклада.

## **7. Начисления и выплаты работникам доплат за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника**

7.1. Согласно ст.60.2ТК РФ работнику, выполняющему с его согласия у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), а также при расширении работнику зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению выполнения работы в основной должности, устанавливается доплата.

7.2. Доплата вводится на период совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в случаях, если выполнение этих работ выходит за рамки должностных обязанностей работника.

7.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в

твёрдой денежной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу (ставке) в пределах фонда заработной платы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы пропорционально отработанному времени.

7.4. Соглашение сторон трудового договора о совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника действует либо до окончания срока, на которое оно было заключено, либо до его отмены работодателем, либо до отказа работника от выполнения дополнительной работы в соответствии с частью четвертой ст. 60.2 ТК РФ.

7.5. Решение о совмещении работником профессий, должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и размере доплат принимает директор учреждения.

7.6. Доплата за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение временно отсутствующего работника утверждается приказом директора учреждения с письменного согласия работника, а также оформлением письменного соглашения к трудовому договору.

7.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника относятся к расходам организации на оплату труда, выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## **8. Порядок определения заработной платы директора Центра, заместителя директора Центра, главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата директора Центра, заместителей директора Центра, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора Центра устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

$O_d$  – должностной оклад руководителя организации дополнительного образования;

$O_b$  – размер базового оклада руководителя;

$S$  – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда директора Центра определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

8.3. Должностные оклады заместителей директора Центра и главного бухгалтера устанавливаются на 20 – 30% ниже должностного оклада Директора Центра.

### **Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей организаций дополнительного образования**

Таблица 5

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	1 – 200	22 000	1 000

2	201 – 400	24 000	2 000
3	401 – 700	28 000	2 000
4	701 – 1 200	29 000	3 000
5	1 201 – 1 800	32 000	4 000
6	1 801 и выше	34 000	5 000

8.4. Учредитель Центра может устанавливать директору Центра выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.5. Директор Центра может устанавливать заместителям директора Центра, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Центра, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается до 70% от выплат стимулирующего характера директора Центра.

8.6. Типовые критерии эффективности деятельности директора Центра, заместителей директора Центра, главных бухгалтеров и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми министерствами Республики Татарстан.

8.7. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_C \times K_{VK},$$

где:

$B_k$  – выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

$B_C$  – размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 5;

$K_{VK}$  – коэффициент выполнения критериев качества.

8.8. Руководителям учреждений предусматривается выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, за результативность организации деятельности, приносящей доход, в соответствии с критериями эффективности деятельности соответствующего муниципального учреждения, утвержденного Исполнительным комитетом.

## 9. Оплата труда в период командировок

9.1. За командированным работником сохраняется рабочее место и средний заработок на время отъезда (ст. 167 ТК РФ). Таким образом, в период нахождения сотрудника в командировке ему не начисляется зарплата по окладу или тарифной ставке, а рассчитывается средний заработок.

9.2. Если сотрудник находился в пути или работал в командировке в выходные дни, такая работа оплачивается, исходя из оклада (тарифной ставки) в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)

9.3 Норматив проживания производится на основании решения №7/14 от 07/04 – 2016 «О мерах, направленных на обеспечение гарантий при направлении в служебные командировки»

## **10. Социальные выплаты и гарантии**

- 10.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды социальных выплат и гарантий:
- 10.2. Выходное пособие при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, при прекращении трудового договора с работником по соглашению сторон.
  - 10.2.1. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.
  - 10.2.2. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.
  - 10.2.3. Материальная помощь работникам.
  - 10.2.4. Материальная помощь членам семьи работника.
  - 10.2.5. Оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня).
  - 10.2.6. Пособие на погребение.
  - 10.2.7. Пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня).
  - 10.2.8. Сохранение среднего заработка:
    - за дни сдачи крови и её компонентов;
    - при направлении в служебную командировку;
    - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
    - при предоставлении учебного и дополнительного отпусков;
    - в других случаях в соответствии с законодательством.
- 10.3. Социальные выплаты и гарантии производятся на основании приказа Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами.

## **11. Порядок формирования фонда оплаты труда в Центре**

11.1. Формирование фонда оплаты труда в Центре осуществляется в пределах объема средств Центра на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Центра.

## **12. Заключительные положения**

- 11.1. Локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие вопросы оплаты труда работников, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.
- 11.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения после согласования с профсоюзным органом Учреждения.
- 11.3. Приложение к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.
- 11.4. Величина заработной платы каждого работника является конфиденциальной информацией, касающейся его персональных данных, и не подлежит разглашению.
- 11.5. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда работников рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых предоставляются  
соответствующие выплаты работникам образования

№ п/п	Наименование государственной награды
Государственные награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.5.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.7.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.8.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.9.	Заслуженный экономист Российской Федерации
1.10.	Заслуженный мастер спорта России
1.11.	Заслуженный тренер России
1.12.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.13.	Мастер спорта России международного класса
1.14.	Мастер спорта России
1.15.	Гроссмейстер России
1.16.	Почетный спортивный судья России
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
2.1.	Народный учитель СССР
2.2.	Заслуженный мастер спорта СССР
2.3.	Заслуженный тренер СССР
2.4.	Мастер спорта СССР
2.5.	Мастер спорта СССР международного класса

№ п/п	Наименование государственной награды
2.6.	Заслуженный тренер РСФСР
2.7.	Гроссмейстер СССР
3. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
3.2.	Заслуженный деятель спорта
3.3.	Заслуженный деятель физической культуры
3.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Заслуженный учитель школы РСФСР
3.7.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
3.8.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
3.9.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
3.10.	Заслуженный преподаватель
3.11.	Заслуженный работник высшей школы
3.12.	Заслуженный работник народного образования
3.13.	Заслуженный деятель высшей школы
3.14.	Заслуженный деятель науки и техники
3.15.	Заслуженный деятель науки
3. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.3.	Заслуженный деятель школы
4.4.	Заслуженный учитель школы
4.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования

№ п/п	Наименование государственной награды
4.8.	Заслуженный работник высшей школы
4.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
4.10.	Заслуженный работник культуры
4.11.	Заслуженный деятель науки и техники
4.12.	Заслуженный деятель науки
4.13.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания Республики Татарстан	
5.1.	Народный учитель Республики Татарстан
5.2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
5.3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
5.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
5.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
5.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
5.8.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
5.9.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	
1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
1.6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
1.7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов
1.8.	Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации

№ п/п	Наименование государственной награды
	2. Министерство народного образования, Министерство просвещения СССР (РСФСР)
2.1.	Значок «Отличник просвещения СССР»
2.2.	Значок «Отличник народного просвещения»
2.3.	Значок «Отличник профтехобразования СССР»
2.4.	Значок «Отличник профтехобразования РСФСР»
2.5.	Значок «Отличник физической культуры и спорта»

	2. Почетные звания Республики Татарстан
2.1.	Народный артист Республики Татарстан
2.2.	Народный писатель Республики Татарстан
2.3.	Народный поэт Республики Татарстан
2.4.	Народный художник Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный артист Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный деятель искусств Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
	3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1.	Народный артист СССР
3.2.	Народный художник СССР
	4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1.	Заслуженный пропагандист
4.2.	Народный артист
4.3.	Заслуженный артист
4.4.	Заслуженный деятель искусств
4.5.	Народный художник
4.6.	Заслуженный художник
4.7.	Народный писатель
4.8.	Заслуженный писатель

4.9.	Народный поэт
4.10.	Народный певец
4.11.	Народный акын
4.12.	Заслуженный журналист
4.13.	Заслуженный деятель культуры
4.14.	Заслуженный работник культурно-просветительной работы
4.15.	Заслуженный работник культуры
4.16.	Заслуженный библиотекарь
4.17.	Мастер прикладного искусства
4.18.	Заслуженный мастер народного творчества
4.19.	Заслуженный деятель науки

**4. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик**

5.1.	Заслуженный строитель
5.2.	Народный артист
5.3.	Заслуженный артист
5.4.	Заслуженный деятель искусств
5.5.	Народный художник
5.6.	Заслуженный художник
5.7.	Народный писатель
5.8.	Заслуженный писатель
5.9.	Народный поэт
5.10.	Заслуженный журналист
5.11.	Заслуженный работник культуры
5.12.	Заслуженный библиотекарь
5.13.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.14.	Заслуженный деятель науки и техники
5.15.	Заслуженный деятель науки