

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества Кировского района»

Согласовано:  
Председатель ПК  
Иванникова Е.А.



«30» декабря 2021г.

Утверждаю:  
и.о. директора

МБОУ ДО «ЦРТДиЮ Кировского района»  
Швед Я.Ю.

«30» декабря 2021г.  
Приказ № 220.30.12.2021г.



Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества Кировского района»

Принято на собрании  
трудового коллектива  
протокол № 6 от «30» декабря 2021г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества Кировского района» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления администрации города 14.04.2011 №45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» в ред. постановлений администрации г. Кемерово от 27.09.2011 N 129, от 01.11.2012 N 1955, от 25.03.2013 N 892 (ред. 11.04.2013), от 12.08.2013 N 2460, от 17.10.2013 N 3198, от 11.11.2013 N 3366, от 04.02.2014 N 193, от 20.04.2015 N 935, от 27.07.2016 N 1871, от 05.09.2016 N 2253, от 30.12.2016 N 3394, от 20.12.2017 N 3246, от 22.12.2017 N 3281, от 29.03.2018 N 617, от 29.12.2018 N 2958, от 16.09.2019 N 2431, от 31.12.2019 N 3583, от 30.06.2020 N 1765, от 31.08.2020 N 2407
- 1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования (далее учреждений).
- 1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).
- 1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:
- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
  - порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
  - порядка и условий почасовой оплаты труда;
  - продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
  - порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;

- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), должна быть доведена (доплата) до уровня не ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат не соответствует уровню минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится. Выплаты производятся за фактически отработанное время».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

1.8. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому

законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

## **Раздел 2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Заработная плата работников учреждений включает всебя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ); оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами неограничивается.

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями NN 1 –3 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение N 1 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение N 2 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение N 6 к настоящему Положению);
- Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении N5 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей: руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем

умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы ( $O_p$ ) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания ( $K_3$ ) и суммируется с его окладом ( $O_p$ ).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении N5 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.1.2. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

### **Раздел 3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ТАРИФНОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС**

3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$ФОТ_{тп} = ((O_p) + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times \text{Нагр.факт.} / Н \text{ час.} + (O_p)$  где:

$ФОТ_{тп}$  - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

Нагр.факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час. В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

а) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

3.1.1. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.1.2. Тарификация производится один раз в год.

3.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.1.4. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.2. Оплата труда педагогических работников учреждения дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение N 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением N 6 настоящему Положению.

3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата этого работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы оплаты труда стала меньше, работнику сохраняется прежний размер заработной платы по данному виду деятельности.

3.5. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение N 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

3.6. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

3.7. Руководитель образовательного учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

в) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров



заработной платы работников учреждений.

#### **Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательных учреждениях определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = \text{Ор} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт. мес.}$ , где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

Ор - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение N 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. - фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по

пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

- 4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **Раздел 5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ**

- 5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется ст. 333 Трудового Кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- 5.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

- 5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-организаторам; методистам

5.3.2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

концертмейстерам.

5.3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку

заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых обучающимися.
2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 5.3.3 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).
4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.
5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами

внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям,
- в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- г) дежурствами в учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

- д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат руководством студиями, методическими объединениями, и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

5.4. Должностные оклады других работников, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.5. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году только по инициативе работодателя.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

5.6. Учебная нагрузка педагогов определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным

программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

5.7. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ.

5.8. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с данным положением.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

5.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

## **Раздел 6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это оговорено).

6.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

6.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее

профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

6.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

## **Раздел 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым



договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq З_{Пср.осн.перс.} \times Кот$  где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении N 7 к настоящему Положению.

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда: 1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4; 4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения N8 к настоящему Положению.

7.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем

умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен **только** на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

7.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты регламентируются положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

На 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения устанавливается оклад заместителям по учебно - воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе, при наличии стажа работы в должности руководителя не менее пяти лет, либо в должности заведующего отделом не менее пяти лет.

На 20 % ниже должностного оклада руководителя учреждения устанавливается заместителям при наличии стажа работы от трех до пяти лет в должности заведующего отделом не менее пяти лет.

На 30 % ниже должностного оклада руководителя устанавливается заместителям, при наличии стажа работы менее 3-х лет в должности заведующего отделом и вновь принятому с опытом на административной должности.

7.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя

предусматриваются положением об оплате труда учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

## **Раздел 8. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 8.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.
- 8.2. При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.
- 8.3. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).
- 8.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.
- 8.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.
- 8.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения,

работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

8.9. Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

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

8.11. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке: исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

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

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

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

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

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

шестидневной рабочей неделе);

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

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

8.12. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 8.5 настоящего Положения.

## **Раздел 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением:
- заведование учебными кабинетами - 500 руб
- руководство методическими объединениями – 500 руб
- организация трудового обучения – 500 руб

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных

размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

9.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

9.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 601 "О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты" устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

9.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149,150,151, 152, 153, 154 ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

9.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от

основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

9.6.2. Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических или иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

9.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

9.6.5. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: заведование учебными кабинетами, руководство студиями, методическими объединениями, и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

9.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **Раздел 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

### **УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

10.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

10.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

10.4. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с настоящим положением Приложение №4 положение о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

10.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

## **Раздел 11. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

11.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в



пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

11.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

11.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 9 настоящего Положения. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

11.2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала

ФОТ б пед =71,6%

ФОТ б пр =28,4%»

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения Приложение № положение о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно- общественный характер управления учреждением.

11.2.2. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и утверждаются приказом руководителя

11.2.3. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:  $\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования города в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом администрации города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

11.2.4. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих

выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

### **Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

13.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

13.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

13.4. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

13.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

## Приложение N1

к положению об оплате труда работников

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
	2 квалификационный уровень	4160		

<p><b>Педагог дополнительного образования</b> (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); <b>педагог-организатор</b> (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); <b>концертмейстер</b> (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)</p>		1,7158	8045
<p><b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;</b>(высшее профессиональное образование); <b>концертмейстер</b> (высшее профессиональное (музыкальное) образование)</p>		1,8880	8853
<p><b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер</b> (Квалификационная категория)</p>		2,1878	10259
<p><b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер</b> (высшая квалификационная категория)</p>		2,3600	11066
<p><b>Методист</b> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)</p>		1,8880	8853
<p><b>Методист</b> (I квалификационная категория)</p>		2,1878	10259

<b>Методист</b> (высшая квалификационная категория)		2,3600	11066
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	4678		
<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом,</b> реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей		1,6731	8824
<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом,</b> реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,8181	9589
<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом,</b> реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей		1,9639	10358

<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением:</b> <b>отделом,</b> реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	11127
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------	-------

**Приложение № 2**

к положению об оплате труда работников

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
2		3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
	<b>Секретарь-машинистка</b>		1,4081	4795

## Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

<b>Инспектор по кадрам, Художник</b>		1,3638	4795
<b>Техник</b>		1,4728	5178



**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих  
в сфере образования**

	Наименование должностей	Оклад по ПКГ руб.	Повышаю щий коэффициент	Оклад, должностно й оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3836
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	4219

к положению об оплате труда работников

## Положение о стимулировании работников учреждения

### 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, реализации Федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

14. Вновь принятым работникам и работникам, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, премиальной комиссией назначаются следующие выплаты:

Педагогическому персоналу, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 1000 руб

## 2. **Премиальные выплаты по итогам работы**

2.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей

С 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа дважды в год.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам основного состава по основной занимаемой должности по предоставленным оценочным листам и подтверждающим документам в соответствии с критериями и показателями качество работ.

Работники сдают заполненные оценочные листы и подтверждающие документы (за период с 01 сентября по 31 января -1 февраля, за период с 01 февраля по 31 августа-1 сентября. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее -комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного- общественного управления.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения

- по педагогическому составу не более 100;
- по административно-управленческому персоналу не более 40;
- по педагогическому персоналу не осуществляющему учебный процесс не более 60;
- по учебно-вспомогательному персоналу не более 50;
- по младшему обслуживающему персоналу не более 30.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

### *Показатели стимулирования*

#### *Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс*

Критерий	Показатели
Обеспечение качества обучения (30 баллов)	Результативность учащихся в мероприятиях различного уровня
	Успешность освоения обучающимися дополнительных общеразвивающих программ
	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательной деятельности
Обеспечение сохранности контингента обучающихся (10 баллов)	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
	Посещаемость занятий
	Сохранность контингента обучающихся с особыми образовательными потребностями (обучающиеся 3-4 лет,

	обучающиеся с ОВЗ)
Развитие профессионального мастерства(30 баллов)	Участие в профессиональных конкурсах
	Обобщение и распространение педагогического опыта
	Выступления на семинарах, научно-практических конференциях, проведение открытых занятий, мастер-классов, педсоветах
	Работа в экспертных комиссиях, в составе жюри
	Повышение квалификации, профессиональная подготовка
Позитивные результаты воспитательной деятельности (15 баллов)	Высокий уровень организационной работы по развитию детского коллектива( участие обучающихся в профильных сменах, в многодневных походах, наличие звания «Детский коллектив Кузбасса», «Надежда Кузбасса», присвоение разрядов, реализация планов профориентационной работы, совместные мероприятия с родителями, участие в РСКШ, участие в реализации программ РДШ.
Организационно-педагогическая деятельность(8 баллов)	Внедрение бережливого производства ( ведение ЭШ 2.0, разработка и реализация проекта)
Создание и развитие материально – технических условий образовательной деятельности (5 баллов)	Развитие материально – технической базы объединения, создание продукта необходимого учреждению (оформление кабинетов, учреждения, оформление холлов, благоустройство прилегающей территории, оформление вазонов и клумб, создание положительного имиджа ОУ в социуме в том числе через грантовую деятельность ).

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (10баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
Эффективность организационно-массовой работы ( 22 баллов)	Организация мероприятий разного уровня
	Охват детей и подростков по программе организации досуга (в том числе не запланированные мероприятия).
	Организации социально-значимых дел (в том числе социальное партнерство).
Профессиональное мастерство (25баллов)	Участие в научно -методической работе Обобщение и распространение педагогического опыта
	Признание профессиональных заслуг
Создание и развитие материально – технических условий образовательного процесса * (3 баллов)	Развитие материально – технической базы объединения, создание продукта необходимого учреждению
Итого	

## Методист

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (8баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
Организация работы и обеспечение качества по выполнению плана информационно – методической работы 14 баллов	Информационное и методическое сопровождение воспитательно - образовательного процесса
	Мероприятия повышающие имидж и рейтинг учреждения
Обеспечение качественной организации системы повышения квалификации педагогических работников по направлению деятельности. 10 баллов	Достижения педагогических работников
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта
Признание профессиональных заслуг	Участие в научно -методической работе Обобщение и распространение

	педагогического опыта
Создание и развитие материально – технических условий образовательного процесса* (5 баллов)	Развитие материально – технической базы объединения, создание продукта необходимого учреждению

### Концертмейстер

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей(8 баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
Обеспечение качества обучения (15 баллов)	Личные достижения обучающихся
Профессиональное мастерство (34 балла)	Участие в научно -методической работе Обобщение и распространение педагогического опыта
	Создание и постоянное обновление музыкальной базы по заявкам педагогов
	Владение музыкальным инструментом и использование ИКТ в работе
Создание и развитие материально – технических условий образовательного процесса (3 балла)	Развитие материально – технической базы объединения, создание продукта необходимого учреждению

### Заместитель директора по УВР

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (2 баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
Обеспечение качества обучения ( 5 баллов)	Качество освоения программ дополнительного образования детей
	Осуществление контрольно – диагностической деятельности
Обеспечение сохранности контингента обучающихся (4 баллов)	Фактическая наполняемость и сохранность контингента
	Посещаемость
Профессиональное мастерство	Участие в научно -методической работе Обобщение

( 15баллов)	и распространение педагогического опыта
Эффективность управленческой деятельности (12 баллов)	Стабильность педагогического коллектива
	Участие педагогов и руководителей в научно – исследовательской, опытно – экспериментальной работе, конкурсах, конференциях.
	Создание условий для осуществления учебно – воспитательного - процесса
Создание развитие и сохранение материально – технического обеспечения учреждения (2 баллов)	Развитие материально – технической базы, создание продукта необходимого учреждению
Итого:	

### Заведующий методическим отделом

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей(4 балла)	Качественное исполнение должностной инструкции, ведение документации, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
Организация работы и обеспечение качества по выполнению плана информационно – методической работы (22балла)	Достижения педагогических работников
	Обобщение и распространение педагогического опыта учреждения
	Работа с базами данных
Профессиональное мастерство ( 10 баллов)	Обобщение личного опыта работы,признание высоких профессиональных достижений
Эффективность управленческой деятельности(4балла)	Обеспечение учебно-методическим комплексом

### Заведующий отделом

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей(5 баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, ведение документации, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
Обеспечение качества обучения	Достижения



(5 баллов)	обучающихся, педагогов
Обеспечение сохранности контингента обучающихся (5 баллов)	Фактическая наполняемость и сохранность контингента
Профессиональное мастерство (10 баллов)	Обобщение личного опыта работы, признание высоких профессиональных достижений
Эффективность управленческой деятельности (15 баллов)	Создание комфортных условий для обучающихся, и педагогического коллектива.
	Социально-значимая деятельность
	Информационное сопровождение воспитательно-образовательного процесса Индивидуальная работа с педагогами

#### Заместитель директора по АХР

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (15 баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей
Эффективность управленческой деятельности по обеспечению хозяйственного обслуживания учреждения	Высокий уровень взаимодействия с организациями, выполняющими обслуживание здания
	Наличие приборов учета и обеспечение их

<b>(25баллов)</b>	бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей, воды.
	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении
	Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Руководство работой обслуживающего персонала
	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок

## Инспектор по кадрам

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (40 баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
	Качественное ведение документации
	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений администрации
	Ведение банка данных
Профессиональное мастерство (5 баллов)	Квалифицированная работа
Создание, развитие и сохранение материально-технического обеспечения учреждения (5 баллов)	Развитие материально – технической базы, создание продукта необходимого учреждению

**Секретарь**

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (45баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил инорм, ТБ и ОТ, ПБ
	Качественное ведение документации
	Своевременное и качественное выполнение распоряжений администрации
	Работа с входящей и исходящей корреспонденцией, телефонограммами
	Работа с учреждениями и предприятиями
Создание развитие и сохранение материально – технического	Развитие материально – технической базы, создание продукта необходимого учреждению

**Художник**

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (45 баллов)	Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ  Творческая активность
Создание развитие и сохранение материально – технического обеспечения учреждения	Развитие материально – технической базы, создание продукта необходимого учреждению

**Уборщик служебных помещений**

Критерий	Показатели
Эффективность работы уборщика служебных помещений	<p>Ежедневная качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН с применением дезинфицирующих средств во время уборки.</p> <p>Исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ</p>
	<p>Отсутствие замечаний на качество и соблюдение установленного графика генеральной уборки в соответствии с требованиями СанПиН с применением дезинфицирующих средств во время уборки.</p> <p>Текущий ремонт помещений , участие в других общественно- значимых делах (субботники, подготовка к мероприятиям) качественное и своевременное выполнение поручений администрации не входящих в должностные обязанности</p> <p>Отсутствие жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.</p> <p>Ответственное отношение к сохранности, своевременное оповещение руководителя о поломке и выхода из строя имущества и оборудования на закреплённой территории.</p>

**Дворник**

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (30	Содержание территории ОУ в соответствии с

баллов)	требованиями СанПиН.
	Исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.
	Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников.
	Очистка от снега и льда тротуаров, крыльца. Посыпка их песком, чистка снега с крыши, удаление сосулек с крыши (малой) ОУ.
	Сложные работы в случае ЧС
	Выполнение ремонтных работ, выполнение разовых поручений и особо срочных работ не входящих в должностные обязанности
	Помощь в оформлении и цветников. Обеспечение сохранности рабочего инвентаря. Ответственное отношение к сохранности, своевременное оповещение руководителя о поломке и выхода из строя имущества и оборудования на закреплённой территории.

#### Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерий	Показатели
Качественное исполнение должностных обязанностей (30 баллов)	Качественный и своевременный ремонт по заявкам. Исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ

Поддержание в рабочем состоянии помещений, оборудования, имущества обеспечивающее нормальную работу ОУ.

Подготовка помещений, кабинетов к осенне-зимней эксплуатации

Выполнение аварийных, особо срочных, разовых поручений не входящих в должностные обязанности

Проявление творчества в изготовлении оборудования для ОУ

Ответственное отношение к сохранности, своевременное оповещение руководителя о поломке и выхода из строя имущества и оборудования на закреплённой территории

Удовлетворенность участников образовательного процесса оперативностью и качеством выполненных работ

### Сторож

Критерий	Показатели
<p>Качественное исполнение должностных обязанностей (30 баллов)</p>	<p>Качественное исполнение должностной инструкции, соблюдение общих правил и норм, ТБ и ОТ, ПБ</p>
	<p>Обход здания передача дежурства, своевременно принятые экстренные меры в случае аварии электрической, отопительной, водопроводной и канализационной системы, системы водоснабжения.</p> <p>Ведение и содержание документации по дежурству</p>

	в надлежащем порядке.
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа. Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.
	Соблюдение пропускного режима, Обеспечение сохранности материальных ценностей. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражены в таблицах «Критерии и показатели премиальных выплат по итогам работы», регламентирующих порядок и условия оплаты труда работников.





--	--	--	--	--	--	--	--	--

Подпись      подпись подпись

При совмещении должностей оцениваются по одной должности.

Максимальное количество баллов:                      Итоговое количество баллов\_

Подпись работника: \_\_\_\_\_ дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись членов комиссии:

(Ф. И. О. должность) \_\_\_\_\_

(Ф. И. О. должность) \_\_\_\_\_

(Ф. И. О. должность) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат; о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим

выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение №9), на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

премии особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

премии за эффективную реализацию Федерального проекта «Успех каждого

ребенка» национального проекта «Образование»;

премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

премии за реализацию мероприятий (организационных и методических) по внедрению ПФДО;

Стимулирующая выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы ежемесячно.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере 8046 (с учетом районного коэффициента). Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта; копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры; копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.2. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам

устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,

определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Премияльные выплаты по итогам работы: премии за эффективную реализацию Федерального проекта «Успех каждого ребенка», премии за реализацию мероприятий (организационных, методических) по внедрению и реализации персонифицированного финансирования дополнительного образования выплачиваются работникам учреждения (по основному месту работы и совместителям) по факту выполненных работ.

#### 1.4. Перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы изложить в следующей редакции:

№	Наименование дополнительных работ и стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий руб	На какой период
1	<b>За интенсивность, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, экономии энерго-ресурсов, обеспечение качественного учебно-воспитательного процесса, информационно – методического обеспечения, массовой работы.</b>		



	родителями, методическое сопровождение)	3000	
	За выдачу сертификатов ПФДО	2 раза в год 1500	
	За ведение ЭШ 2.0 по ПФДО (внесение программ, формирование групп, зачисление и отчисление обучающихся)	2 раза в год 1500	
	За ведение электронной базы данных учреждения по направлениям работы и в программах:  «АИС Образование» Электронная школа 2.0. (списки обучающихся) DOXCELL Статистика 1-ДОП	Ежемесячно  1000 1000 1000 1000	на год  на период выполне ния работы
	За ведение Сайта учреждения	ежемесячно 1000	на год
	За исполнение обязанностей ответственного за программное обеспечение компьютеров	ежемесячно 1000	на год
	Работа с Интернетом, прием и отправка электронной почты	ежемесячно 1000	на год
	За ведение табеля учета рабочего времени	ежемесячно 1000	на период выполне ния работы
	За исполнение обязанностей гардеробщика	3000	на период выполнения работы
	За исполнение обязанностей ответственного по ОТ	ежемесячно 2500	на год
	За исполнение обязанностей ответственного по ОБЖ	ежемесячно	на год

учреждения	2500	
За исполнение обязанностей контрактного управляющего	ежемесячно 2000	на год
За размещение информации на сайте bus.gov.ru	ежемесячно 1500	на год
За размещение информации на сайте zakupki.ru	ежемесячно 1500	на год
За ведение электронной базы данных учреждения ЭШ 2.0	ежемесячно 1500	на год
За руководство городскими опорно-методическими и инновационными площадками	ежемесячно 5000	на год
За концертную деятельность по заданию ГУО и ДОиН Кемеровской области	3000	на период выполнения работ
За косметический ремонт помещений	3000	на период выполнения работ
За капитальный ремонт учебного кабинета	7000	на период выполнения работ
За изготовление: декораций, нестандартного оборудования, атрибутов к мероприятиям сувенирной продукции, костюмов к праздничным программам.	1000 2000 3000	на период выполнения работ
За внутреннее оформление учреждения (локация, изготовление баннеров, стендов)	1000	разовая выплата

За участие в детских праздниках в качестве актеров за 1 роль	500	разовая выплата
За проведение фото и видео съемки – за 1 раз	500	разовая выплата
За изготовление: видеофильмов, видеороликов - за один	1500 500	разовая выплата
Исполнение противоэпидемических мероприятий (термометрия, обработка рук антисептиком)	300	разовая выплата
<b>Успешное выполнение особо важных и срочных работ, за оперативность и качественный результат</b>		
За использование личного оборудования, инвентаря, техники для решения задач учреждения – за одно использование	500	разовая выплата
За работу по устранению аварийных ситуаций	2000	разовая выплата
За участие в подготовке учреждения к зимнему сезону, началу учебного года	1000	разовая выплата
За работы по озеленению учреждения, благоустройству прилегающих территорий учреждения, устройство клумб, вазонов, цветников – за 1 выход	200	разовая выплата
За расчистку крыши от снега	3000	разовая выплата
За погрузочно-разгрузочные работы	500	разовая выплата



	За ремонт мебели, инвентаря, монтаж учебного оборудования	1000	разовая выплата
--	-----------------------------------------------------------	------	-----------------

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

41. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

42. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

43. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением в абсолютном значении, и максимальным значением неограничен.

При установлении размера премии конкретному работнику к юбилею учреждения к юбилейным датам объединений учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения.

44. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в данном положении, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий Сумма(руб)
<b>К юбилейным датам учреждения 50 лет, 55 лет 60 лет и т д. каждые 5 лет</b>	От 500 до 3000
<b>К юбилейным датам объединений 5 лет, 10 лет, 15 лет и т д каждые 5 лет</b>	1000

<p><b>Премии к юбилейным датам работников:</b></p> <p>50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет - для всех, 55 лет - для женщин, 60 лет – для мужчин</p> <p><b>Премии к праздничным дням (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику День учителя</b></p>	<p>3000</p> <p>От 500-1000</p>
<p><b>Материальная помощь:</b></p> <p>-в связи со свадьбой</p> <p>-в связи со смертью близкого родственника</p> <p>- с связи с рождениемребенка</p> <p>- на дорогостоящее лечение</p> <p>- в связи с кражами, пожаром, наводнением - трудной жизненной ситуацией</p>	<p>3000</p> <p>3000</p> <p>3000</p> <p>3000</p> <p>3000</p>

45. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

**РАЗМЕР****ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ, ДОЛЖНОСТНОМУ  
ОКЛАДУ (СТАВКЕ) ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ  
ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования",	0,1

<p>"Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР"</p>	
<p>Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p>	0,1
<p>Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"</p>	0,1

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЖНОСТНЫЕ  
ОБЯЗАННОСТИ И ПРОФИЛИ РАБОТ КОТОРЫХ СОВПАДАЮТ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; <b>концертмейстер</b></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Приложение N7

к положению об  
оплатетруда**ПЕРЕЧЕНЬ****КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование муниципальной услуги (работы)	Перечень должностей
Предоставление дополнительного образования детей в учреждениях по внешкольной работе	Педагог-организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), тренер- преподаватель (включая старшего), балетмейстер, хормейстер, хореограф, тьютор, режиссер, звукорежиссер, звукооператор, спортсмен- инструктор, руководитель народного коллектива, заведующий отделом, заведующий клубом, заведующий секцией (сектором), заведующий библиотекой

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения и учреждения, осуществляющего обучение,

при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дошкольного и дополнительного образования, детских домах	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,4, но не более 50
3. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1



<p>5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях</p>	<p>за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)</p>	<p>3, но не более 30</p>
<p>6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях</p>	<p>из расчета за каждого</p>	<p>0,5</p>
<p>7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)</p>	<p>за каждое УДО</p>	<p>15</p>
<p>8. Наличие оборудованного:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стоматологического кабинета,</li> <li>- кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога,</li> <li>- сауны,</li> <li>- кабинета ЛФК,</li> <li>- кабинета психолога,</li> <li>- сенсорной комнаты,</li> <li>- соляной шахты,</li> <li>- физиокабинета,</li> </ul>	<p>за каждую единицу</p>	<p>15</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- прачечной,</li> <li>- паспортизированного музея,</li> <li>- лицензированного медицинского кабинета,</li> <li>- кабинета массажа,</li> <li>- гаража;</li> <li>- пищеблока;</li> <li>- ресурсного класса;</li> <li>- тренировочной квартиры</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- выгребных ям, котельных</li> </ul>		20
<p>9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стадионов,</li> <li>- спортивной площадки,</li> <li>- игровых полей,</li> <li>- теннисного корта,</li> <li>- хоккейной коробки,</li> <li>- игровых участков,</li> <li>- бассейна,</li> <li>- тренажерного зала,</li> <li>- хореографического зала,</li> <li>- кабинета или площадки по ПДД,</li> <li>- кабинета дополнительного образования,</li> </ul>	за каждую единицу	15

- мастерских		
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
11. Наличие:	за каждую единицу	50
- учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, складов		
- огорода	за каждую единицу	20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:	за каждую единицу	15
- изостудия,		
- театральная студия,		
- зимний сад,		
- «живой уголок»,		
- музыкальный зал,		
- спортивный зал и др.		

Образовательные учреждения и учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение, относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Общеобразовательные учреждения, кроме общеобразовательных учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 500	до 500	до 350	До 220
3. Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
4. Общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, школы-интернаты	свыше 700	до 700	до 600	до 300
5. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение	свыше 600	до 600	до 400	до 300

Приложение №9

к положению об оплате труда

ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_  
заседания комиссии по установлению премиальной надбавки работникам  
МБОУ ДО «ЦРТДиЮ Кировского района»

г. Кемерово

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Комиссия в составе:

Председатель –

Секретарь комиссии –

Члены комиссии:

На основании «Положения о распределении стимулирующего фонда МБОУ ДО «ЦРТДиЮ Кировского района», рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

№ п/п	Ф.И.О.	Кол-во баллов	Цена балла	Сумма
1				
2				
3				
4				
5				
ИТОГО				

ПОСТАНОВИЛА:

Установить премиальную надбавку педагогическим работникам МБОУ ДО «ЦРТДиЮ Кировского района» на период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г. в следующих размерах.

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_