

УТВЕРЖДЕНО
приказом генерального директора
КГАОУ ДО РМЦ
от 31.07.2020 № 260П

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)»

(в ред. приказов краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)» (от 13.12.2022 № 520П; от 31.12.2022 № 551П; от 06.03.2023 № 74П; от 10.05.2023 № 191П; от 20.06.2023 № 274П; от 01.09.2023 № 350П; от 19.10.2023 № 415П, от 20.11.2023 № 460П)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262- пр, приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05 августа 2016 года № 31 «Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края».

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)» (далее - Центр) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из объема средств краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него

районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников Центра предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Центра устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

2.1. Основные условия оплаты труда работников Центра

2.1.1. Системы оплаты труда работников Центра включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Центра. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии

или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Центра и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням, устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению.

«2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Центра устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент молодому специалисту;

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с Центром, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Центром по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет»

2.1.4. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.1.6. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.10. настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат ком-

пенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

2.1.7. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.11. настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

2.1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность (педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, явля-

ющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. 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».

Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Центре и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Центре руководителем Центра, определяется министерством образования и науки края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Центром.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Центра по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки края.

2.2.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Центр, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Центром самостоятельно.

2.2.7. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» к должностным окладам (ставка заработной платы), устанавливается доплата в следующих размерах:

- «педагог-наставник» – 30 %;
- «педагог-методист» – 20 %.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений, относимых к основному персоналу, непосредственно участвующему в оказании государственных услуг (выполнении работ), делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Группа должностей руководителей структурных подразделений, не относимых к основному персоналу, непосредственно участвующему в оказании государственных услуг (выполнении работ), подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2, 2.3, 2.4.1, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

2.8.1. Должности работников, относящиеся к профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

2.9. Условия оплаты труда генерального директора Центра и его заместителей, главного бухгалтера

2.9.1. Заработная генерального директора Центра (далее- генеральный директор), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.9.2. Условия оплаты труда генерального директора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Условия оплаты труда заместителей генерального директора, главного бухгалтера Центра определяются трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами Центра.

2.9.3. Размер должностного оклада генерального директора Центра, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

2.9.4. Размер должностного оклада генерального директора определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.9.5. Размеры должностных окладов заместителей генерального директора, главного бухгалтера устанавливаются Центром в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

2.9.6. Выплаты компенсационного характера генерального директора, заместителей генерального директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются в соответствии с 2.10. настоящего Положения.

2.9.7. Генеральному директору, заместителям генерального директора, главному бухгалтеру Центра к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук - 20 процентов;
- наличие ученого звания "доцент" - 10 процентов;

- наличие ученого звания "профессор" - 20 процентов;
- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения - 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

2.9.8. Министерство образования и науки Хабаровского края устанавливает генеральному директору выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Центра, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых министерством образования и науки края.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы генерального директора по решению министерства образования и науки Хабаровского края может быть установлен рост средней заработной платы работников Центра в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

- Соотношение среднемесячной заработной платы генерального директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы генерального директора, его заместителей, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы генерального директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки Хабаровского края в кратности от 1 до 4.

2.9.9. Порядок и условия стимулирования труда заместителей генерального директора и главного бухгалтера определены разделом 2.11 настоящего положения.

2.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.10.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, и при выполнении работ, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» и т.д.)

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

2.10.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.10.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавли-

ваются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом генеральный директор Центра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.10.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиям устанавливается к заработной плате работникам в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (районы: Амурский, Ванинский, Верхнебереинский, Комсомольский, Николаевский, имени Полины Осипенко, Солнечный, Советско-Гаванский, Тугуро-Чумиканский, Ульчасский, город Комсомольск-на-Амуре) - 1,5;

- за работу в южных районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока выплачивается процентная надбавка в следующих размерах Дальнего Востока (районы: Бикинский, Вяземский, имени Лазо, Нанайский, Хабаровский, город Хабаровск) - 1,3.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока выплачивается процентная надбавка в следующих размерах:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработка;

- молодежи (лицам до 30 лет), прожившей в местностях, приравненных к

районам Крайнего Севера не менее одного года - 10% за каждые 6 месяцев работы, но не свыше 50 % заработка;

-за работу в южных районах Дальнего Востока -10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые два года работы, но не более 30 % заработка;

-молодежи (лицам до 30 лет), проживающей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года 10 % за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 % заработка.

2.10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

2.10.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.10.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.10.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 вре-

мени, 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.

Размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день включает наряду с тарифной частью заработной платы все компенсационные и стимулирующие выплаты.

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.

2.10.10. Для таких категорий профессий, как сторож, вахтер, администратор, установлена нормальная продолжительность рабочего времени, с предоставлением выходных дней по графику работу.

Продолжительность рабочего времени, время начала и окончания ежедневной работы определяется графиком работы, утвержденным генеральным директором Центра. Выходные дни предоставляются согласно графику работы.

Графики работы доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Для такой категории работников, как сторож, вахтер, администратор, установлен суммированный учёт работы. Учётным периодом определён - год (ст. 104 ТК РФ).

В этом случае работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени за учетный год, с учётом продолжительности рабочей недели и выходных дней.

Сторож, вахтёр, администратор, осуществляют отдых и прием пищи в рабочее время на рабочем месте. Время отдыха и приема работником пищи включается в рабочее время и подлежит соответствующей оплате.

2.10.11. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др. устанавливаются приказом Центра с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.11.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Центра к высокой результативности и качеству труда.

2.11.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. N 179- пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», в Центре устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам Центра, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.11.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются, соглашениями, локальными нормативными актами Центра, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Центре с учетом мнения представительного органа работников.

2.11.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Центра, а также показателям оценки эф-

фективности работы Центра.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными и утвержденными локальным нормативным актом Центра.

2.11.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.11.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Центра по согласованию с представительным органом работников Центра.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Центра с учетом мнения представительного органа работников Центра.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Центра издает приказ.

2.11.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам Центра (приложение № 5 к настоящему Положению).

2.11.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников.

2.11.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.12. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.12.1. Материальная помощь носит социальный характер и выплачивается в целях обеспечения социальной защищенности работников.

2.12.2. Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, один раз в течение календарного года.

2.12.3. Материальная помощь работнику по его личному заявлению может быть выплачена в течение года в любое время за фактически отработанное время.

2.12.4. Работнику, не реализовавшему (или частично реализовавшему) свое право на получение материальной помощи в течение года, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.12.5. Работник имеет право на получение материальной помощи за первый год работы по истечении трех месяцев работы в Центре.

2.12.6. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в Центре более трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.12.7. Работникам Центра, уволившимся в течение года материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.12.8. Работникам Центра, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктом 8 статьи 77, пунктами 1,2,4 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 статьи 83 ТК РФ, а также уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.12.9. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.12.10. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.12.11. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, работающим на условиях совместительства;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных работ;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- уволенным работникам из Центра по основаниям, предусмотренным пунктом 8 статьи 77, пунктами 1,2,4 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 7 статьи 83 ТК РФ, а также уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом году.

2.12.12. Выплата материальной помощи генеральному директору Центра производится в соответствии с условиями трудового договора, утвержденным министерством образования и науки Хабаровского края, на основании приказа министерства образования и науки Хабаровского края.

2.12.13. Материальная помощь при исчислении среднего заработка не учитывается.

2.13. Другие вопросы оплаты труда

2.13.1. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается генеральным директором и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Центра.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Центра в соответствии с уставом Центра.

2.13.2. Министерство образования и науки края устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно -управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Центра (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2024 года, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 29 октября 2018 г. № 706-рп

2.13.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие дополнительные меры социальной поддержки, на основании закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 года №261 «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и стимулирования отдельных категорий обучающихся»:

- выплата единовременного пособия в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

-выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

-выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы

Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий один раз.

2.13.4. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые предоставляется педагогическому работнику при условии, что педагогический работник проработает в Центре, не менее трех лет со дня заключения трудового договора с Центром (в указанный период не включается нахождение

ние педагогического работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.13.5. В случае прекращения трудового договора между педагогическим работником и Центром, до истечения трехлетнего срока, средства единовременного пособия при поступлении на работу впервые подлежат возврату в краевой бюджет в размере, рассчитанном пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора.

2.13.6. Педагогический работник в день увольнения получает лично (под подпись) уведомление о добровольном возврате средств единовременного пособия при поступлении на работу впервые (далее - уведомление о возврате и денежные средства соответственно) в размере, рассчитанном пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора, с указанием суммы, подлежащей возврату, и банковских реквизитов Центра.

Педагогический работник обязан вернуть денежные средства в течение 30 календарных дней с даты расторжения трудового договора с Центром, путем перечисления денежных средств по банковским реквизитам, указанным в уведомлении о возврате.

2.13.7. Центр в течение 30 календарных дней с даты получения возвращенных педагогическим работником денежных средств обязан обеспечить осуществление их возврата в краевой бюджет.

2.13.8. В случае невозврата педагогическим работником денежных средств в указанные сроки, они взыскиваются Центром, в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.13.9. Возврат средств, полученных в качестве единовременного пособия при поступлении на работу впервые, не производится в случаях:

- прекращения трудового договора с Центром, по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1, 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;

- поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с Центром, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трех лет.

Указанным случаем педагогический работник имеет право воспользоваться однократно.

2.13.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы производится расчет компенсации за задержку заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
краевого государственного автономного
образовательного учреждения дополни-
тельного образования «Центр развития
творчества детей (Региональный модель-
ный центр дополнительного образования
детей Хабаровского края)»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
установленные работникам краевого государственного автономного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр
дополнительного образования детей Хабаровского края)»

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада, (руб)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый квалификационный уровень		
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	10 543,00
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	10 543,00
3.	Заместитель директора по работе с федеральной сетью и внешними партнерами	10 543,00
4.	Заместитель директора по учебно-методической работе	10 543,00
5.	Заместитель директора по воспитательной работе	10 543,00
6.	Начальник отдела по организационно-методическому сопровождению мероприятий	10 543,00
7.	Начальник отдела методического обеспечения образовательных программ и развития новых форм дополнительного образования	10 543,00
8.	Начальник отдела информационно-методического обеспечения и медиа сопровождения деятельности	10 543,00
Второй квалификационный уровень		
9.	Директор центра художественно-эстетического развития	11 120,00
10.	Директор регионального центра детско-юношеского туризма	11 120,00
11.	Директор центра технического и цифрового образования «ТЕХНО-IT-куб»	11 120,00
12.	Директор центра экологического и естественнонаучного образования	11 120,00

13.	Директор Филиала в г. Комсомольске-на-Амуре	11 120,00
14.	Начальник турбазы	11 120,00
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1.	Заведующий костюмерной	7 233,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.	Художник-декоратор	8 146,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии»		
3.	Режиссер	9 501,00
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень		
1.	Секретарь	5 436,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень		
2.	Техник по звукозаписи	7 099,00
3.	Лаборант	7 099,00
4.	Администратор	7 099,00
Второй квалификационный уровень		
5.	Заведующий хозяйством	7 810,00
Четвертый квалификационный уровень		
6.	Механик	8 753,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Первый квалификационный уровень		
1.	Бухгалтер	9 076,00

2.	Экономист	9 076,00
3.	Документовед	9 076,00
4.	Юрисконсульт	9 076,00
5.	Системный администратор	9 076,00
6.	Специалист по кадрам	9 076,00
7.	Специалист по охране труда	9 076,00
8.	Специалист по закупкам	9 076,00
9.	Специалист гражданской обороны	9 076,00
10.	Специалист по работе со средствами массовой информации	9 076,00
11.	Специалист по связям с общественностью	9 076,00
12.	Инженер по ремонту	9 076,00
Четвертый квалификационный уровень		
13.	Заведующий расчетно-аналитическим сектором	9 856,00
14.	Заведующий сектором бухгалтерского учета	9 856,00
Пятый квалификационный уровень		
15.	Заместитель главного бухгалтера	10 841,00
16.	Главный специалист	10 841,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Первый квалификационный уровень		
1.	Заместитель начальника информационно-аналитического центра	12 034,00
2.	Начальник отдела по организации содержания основных фондов	12 034,00
3.	Начальник транспортного отдела	12 034,00
4.	Начальник отдела правового обеспечения и закупок	12 034,00
5.	Начальник отдела организационной и кадровой работы	12 034,00
6.	Начальник отдела финансового контроля и бухгалтерского учета	12 034,00
7.	Начальник аналитико-мониторингового отдела	12 034,00
8.	Начальник отдела «Проектный офис»	12 034,00
Третий квалификационный уровень		
9.	Начальник информационно-аналитического отдела	14 827,00
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

Первый квалификационный уровень		
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 144,00
2.	Уборщик служебных помещений	5 144,00
3.	Кладовщик	5 144,00
4.	Дворник	5 144,00
5.	Подсобный рабочий	5 144,00
6.	Горничная	5 144,00
7.	Слесарь-сантехник	5 144,00
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5 144,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень		
1.	Водитель автомобиля	5 799,00
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. №121н		
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
Первый квалификационный уровень		
1.	Машинист сцены	6 208,00
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Второй квалификационный уровень		
1.	Тренер-преподаватель	8 625,00
2.	Педагог дополнительного образования	8 625,00
3.	Педагог-организатор	8 625,00
Третий квалификационный уровень		
4.	Методист	9 292,00
Четвертый квалификационный уровень		
5.	Старший методист	9 740,00

Приложение № 2 к положению об оплате труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)»

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ
«ЗАСЛУЖЕННЫЙ», «НАРОДНЫЙ» В ПРОЦЕНТАХ**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук <*>	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение № 3 к положению об оплате труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ
С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	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 жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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)
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	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	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
Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель

<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

Приложение № 5 к положению об оплате труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)»

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)» (далее - Центр), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2. Генеральному директору, заместителям генерального директора (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главному бухгалтеру при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.3. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.4. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.5. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам Центра осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;

- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- краевом государственном автономном нетиповом образовательном учреждении «Хабаровский центр развития психологии и детства «Психология»;
- Краевом государственном казенном учреждении «Региональный центр оценки качества образования»;
- краевом государственном казенном учреждении «Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования».
- краевом государственном казенном учреждении «Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению».
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников Центра в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Центром.

2.1.4. Заместителям генерального директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает генеральный директор Центра по рекомендации аттестационной комиссии Центра.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом генерального директора Центра.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. *01.09.2023 № 350П*

4.2. Надбавка выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Пересмотр размера надбавки осуществляется 1 января нового календарного года отделом организационной и кадровой работы.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.