

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КО ДПОЦ «КОЦТК и Э»

Р.О. Жаров

Приказ от 26 августа 2017 г. № 39

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования
Калужской области детско-юношеском центре
«Калужский областной центр туризма, краеведения и экскурсий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса, Закона Калужской области от 06.07.2011г. №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (далее – Закон Калужской области), Закона Калужской области от 09.10.1998г. №17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Устава государственного учреждения дополнительного образования Калужской области детско-юношеского центра «Калужский областной центр туризма, краеведения и экскурсий» (далее - Учреждение) и иных нормативно-правовых и локальных актов.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и формирование фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, незапрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области.

1.4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- Размер оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле:

$От = О + КМ + СТ$, где:

От - размер оплаты труда работника;

О - оклад работника;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

- Размеры окладов работников Учреждения, кроме педагогических, определяются по формуле:

$О = БО \times К1$, где:

БО - базовый оклад;

К1 - повышающий коэффициент по Учреждению.

- Размеры окладов педагогических работников Учреждения определяются по формуле:

$О = БО \times Чф / Чн \times К1 \times К2$, где:

БО - базовый оклад;

Чф - фактический объем учебной нагрузки в часах;

Чн - норма часов педагогической работы, устанавливается в соответствии с законодательством;

К1 - повышающий коэффициент по Учреждению;

К2 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

- Размеры базовых окладов определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ) согласно Приложению № 2 Закона Калужской области.

- Значения повышающих коэффициентов и условия их применения определяются согласно Приложению № 3 Закона Калужской области

- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, на срок присвоения квалификационной категории.

- Нормы часов педагогической работы на базовый оклад педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством.

- Объем учебной нагрузки педагогических работников формируется исходя из количества часов обучения, количества обучающихся, утвержденных учебных планов и учебных программ.

- Размер оплаты труда руководителя Учреждения определяется по формуле:

$Отр = Ор + КМ + СТ$, где:

Отр - размер оплаты труда руководителя;

Ор - оклад руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

- Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается министерством образования и науки Калужской области и определяются по формуле:

$Op = CЗП \times 1,5$, где:

СЗП - средняя заработная плата работников Учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

1,5 - повышающий коэффициент руководителю Учреждения.

- Порядок исчисления размера средней заработной платы работников Учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, для определения размера оклада руководителя Учреждения определяется согласно Приложению № 1 Закона Калужской области.

- Размер оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяется по формуле:

$Отзр = Озр + КМ + СТ$, где:

Отзр - размер оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера;

Озр - оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

- Оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем на 10-50 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания организации на 1 января соответствующего финансового года.

- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения.

- Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения, предусматриваемый в областном бюджете на финансовый год, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации Учреждения или сокращения объемов предоставляемых им государственных услуг.

- Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением, устанавливаются приказом директора Учреждения, носят обязательный характер и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Под выплатами, носящими компенсационный характер, в настоящем Положении понимаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

3.3. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. 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.

3.5. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном значении. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года на основании приказа руководителя Учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются министерством образования и науки Калужской области

3.7. Вид, показатель и размер выплат компенсационного характера:

| «№ п/п | Вид | Показатель | Размер |
|---|---|--|--|
| Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | | | |
| 1 | Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | В соответствии с СОУТ или аттестацией рабочих мест | В соответствии с законодательством |
| Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | | | |
| 1 | За совмещение профессий | При поручении дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой должности | до 100% от оклада по совмещаемой должности |
| 2 | При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания | При поручении дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, по такой же должности. Работникам, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников: – заведование уч. кабинетом; | до 100% от оклада по основной должности |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | – руководство методобъединениями | |
| 3 | Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | При поручении работы временно отсутствующего работника | до 100% оклада от основной должности |
| 4 | За работу в ночное время | При работе с 22.00 до 06.00 | 20% за каждый час работы |
| 5 | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | При работе в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| 6 | За сверхурочную работу | При работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени | Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а все последующие - не менее чем в двойном размере |

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, поощрительные выплаты, премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ, надбавка за ученую степень, доплаты отдельным категориям работников) сотрудникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения, как в процентном отношении, так и в абсолютном значении к должностному окладу, максимальными размерами не ограничиваются.

4.3. Порядок и условия применения и размеры выплаты стимулирующего характера: доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах или абсолютном значении к окладу работникам, работающим в учреждении, в размере не более 300% к окладу на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.3.2. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.3.3. Перечень показателей и размер выплат за сложность и напряженность выполняемой работы:

| «№ п/п | Перечень показателей | Размер |
|--------|---|---|
| 1 | - за работу в режиме: - многозадачности, взаимозаменяемости при выполнении работы; - за различие в интенсивности труда и нагрузке работников при равном должностном наименовании; | По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - за разрывный рабочий день и разъездной характер работы; - в связи с осуществлением работ по охране территории Учреждения и объектов на ней находящихся, в том числе с применением системы видеонаблюдения; - обработки большого объема аналитической информации; - за эксплуатацию дополнительных единиц автотранспорта; - обеспечение контрольно-пропускного режима и общественного порядка; - организацию работ по электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; - за работу с обучающимися среднего и старшего школьного возраста (13-17 лет); - за дополнительный функционал: - выполнение общественной работы; - выполнение функций администратора сайта и других официальных страниц Учреждения в социальных сетях (систематическое обновление контента, работа по увеличению аудитории, модерация работы сообщества); - работа в рамках региональных проектов (непосредственное участие в реализации); - работа по обеспечению безопасности и антитеррористической защищенности; - создание информационно-аналитического банка данных кадрового состава, оперативное представление необходимой информации; - за обеспечение работы: - по защите персональных данных учащихся и сотрудников в информационных системах; - по сотрудничеству с госучреждениями в целях повышения уровня социальной защищенности работников (ПФ, ФСС, архивы, военкомат, центр занятости и др.) - по администрированию сайтов бухгалтерской и финансово-экономической направленности; - по ведению работ на сайте http://www.zakupki.gov.ru, в системах ЕИС, WEB-Торги и других информационных модулях; за работу по созданию условий для непрерывного образовательного процесса: - постоянное обслуживание зданий, сооружений и сетей учреждения в том числе в экстренных и аварийных ситуациях; - сохранность учебных пособий, учебного оборудования, спортивного и туристского оборудования и инвентаря, мебели; - содержание автотранспортного средства в надлежащем состоянии | <p>до 300% от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени</p> |
|---|---|

4.4. Порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: поощрительные выплаты.

4.4.1. Поощрительные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда в абсолютном значении, при наличии экономии денежных средств.

4.4.2. К поощрительным выплатам относятся:

- выплаты в связи с юбилейными датами;
- выплаты в связи праздничными датами;

- выплаты материальной помощи;

4.4.3. Поощрительные выплаты выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения.

4.4.4. Перечень и размер поощрительных выплат:

| № п/п | Перечень выплаты | Размер выплаты |
|-------|--|------------------|
| 1 | Юбилейная дата (50-, 60-летие и далее каждые 10 лет) | До 5 000 руб. |
| 2 | Праздничная дата: -Профессиональный праздник - День Учителя; -Новый год; -День защитника Отечества; -Международный женский день. | До 10 000 рублей |
| 3 | Материальная помощь: - При рождении ребенка; - При регистрации брака; -При наступлении непредвиденных событий и материальных затруднений (пожар, кража, переезд, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях), требующих значительных затрат денежных средств, подтверждающих соответствующими документами; -В случае смерти работника Учреждения (материальная помощь может быть оказана одному из близких родственников по его заявлению на имя руководителя Учреждения при предъявлении копии свидетельства о смерти); -В случае смерти близкого родственника работника Учреждения (родителей, супругов, детей); -Одиноким матерям (отцам) для подготовки детей в школу; - При уходе в очередной отпуск | До 20 000 рублей |

4.5. Порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ.

4.5.1. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ производится по результатам работы в целях повышения эффективности деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых работниками учреждения работ.

4.5.2. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

4.5.3. Размер премии за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ устанавливается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения по результатам оценки

эффективности труда в твердой сумме, максимальными размерами не ограничен в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии денежных средств.

4.5.4. Виды, перечень показателей, периодичность и размер выплат: премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ:

| № | Вид | Показатель | Периодичность выплаты | Размер выплат |
|---|--|---|---|---|
| 1 | За качественное и оперативное выполнение работ | <ul style="list-style-type: none"> - не входящих в должностной функционал во вне рабочего времени; - особо важных заданий и особо срочных работ (требующих дополнительных трудовых затрат, в сжатые сроки); - непосредственное участие в работах по текущему ремонту зданий, помещений Учреждения/устранению аварийных ситуаций | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |
| 2 | За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям | <ul style="list-style-type: none"> - эффективная работа по организации инновационно-экспериментальной деятельности; - активная работа по укреплению и развитию материальной базы Учреждения; - результативное участие в развитии приносящей доход деятельности; - качественное выступление в качестве организатора, лектора на городских, областных, всероссийских и международных семинарах, конференциях, круглых столах и т.д.; - участие в степенных и категорийных походах различной степени сложности; - создание качественных видеофильмов, рекламных роликов, презентаций, рекламной продукции, информационных стендов по итогам мероприятий, деятельности Учреждения; - участие в разработке, реализации досугово – познавательных мероприятий, оздоровительных программ, работу на каникулах | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |
| 3 | За высокую результативность и качество работы по итогам месяца, квартала, года | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний в части своевременности и качества обработки и представления в министерства образования и науки Калужской области, ГКУ КО «ЦБУ» отчетности, первичной бухгалтерской документации, аналитической и иной информации; - отсутствие нарушений сроков сдачи | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | <p>отчетности во внебюджетные фонды и органы статистического наблюдения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранность контингента обучающихся учебных объединений не менее 95% (при допустимой замене обучающихся); - подготовку из числа обучающихся учебного объединения победителей, призеров, лауреатов различных массовых туристско-краеведческих мероприятий (слетов, соревнований, конкурсов, олимпиад, конференций и пр.), при наличие наградного материала (грамот, дипломов, благодарственных писем и др. документации от организаторов мероприятий) | | |
| 4 | За качественное проведение научно-методической работы | <ul style="list-style-type: none"> - организация работы по паспортизации и перепаспортизации музеев образовательных учреждений и активное распространение опыта работы с музеями образовательных организаций; - публикация информации туристско-краеведческой направленности в СМИ (при наличии ссылок на источники публикации); - разработка дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов; - проведение на высоком уровне семинаров, круглых столов, мастер-классов, учебно-тренировочных курсов, слетов, консультаций по направлениям работы Учреждения; - оказание качественной методической помощи педагогам образовательных организаций в области туристско-краеведческой деятельности | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |
| 5 | За высокое качество выполняемых работ в области ведения кадрового делопроизводства | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное ведение документации, связанной делопроизводством и кадровым учетом, ведение воинского учета, работу с персональными данными; - своевременное доведение до сведения работников Учреждения информации (приказов, распоряжений, объявлений, прочего); - качественное выполнение обязанностей по обеспечению сохранности документов, неукоснительное исполнение правил хранения документов | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | Учреждения; | | |
| 6 | За организацию работы по транспортному обслуживанию | - безаварийная эксплуатацию автотранспорта, отсутствие нарушений правил дорожного движения; - стабильно работоспособное техническое состояние автомобильного транспорта, ремонт требующий снятия и замены сложных деталей (запчастей) | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |
| 7 | За качественное выполнение поручений | - осуществление погрузочно-разгрузочных работ; - работа по благоустройству и озеленению территории; - качественную уборку снежного покрова на пешеходных зонах территории Учреждения в зимний период; - отчистку и ремонт снаряжения, оборудования, инвентаря; - работа во внештатных комиссиях различного уровня, в объединениях и координационных советах, общественных организациях и объединениях; - работа по организации массовых мероприятий, не входящих в должностные обязанности; - работа с общественными организациями; - привлечение спонсорских средств/инвесторов; | Единовременно, по факту выполненных работ | Максимальными размерами не ограничиваются |

4.5.7. Премия за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам Учреждения не осуществляется за соответствующий расчетный период в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленные в установленном порядке;
- нарушения правил внутреннего распорядка Учреждения.

4.6. Порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера: надбавка за ученую степень, доплаты отдельным категориям работников.

4.6.1. Надбавка за ученую степень устанавливается директору, заместителю директора, главному бухгалтеру и работникам Учреждения в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области».

4.6.2. Перечень и размер выплат отдельным категориям работников:

| № п/п | Перечень выплаты | Размер выплаты |
|-------|--|----------------|
| 1 | - работникам которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народ- | 3 000 руб. |

| | | |
|---|--|----------------------------|
| | ный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а у педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) | |
| 2 | - работникам которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР | 1 500 руб. |
| 3 | - работникам награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации), нагрудными знаками «Почетный кинематографист России», «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения» и «Отличник физической культуры и спорта», нагрудными значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник кинематографии СССР», значком Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения» | 1 000 руб. |
| 4 | - доплата молодым специалистам, работающим в учреждении Доплата молодым специалистам, работающим в учреждении. Молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в учреждение и занимающий должность, относящуюся к: - профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего 20 % уровня»; - профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»; - профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников; - профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений; - профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | 20% от должностного оклада |

5. Заключительные положения

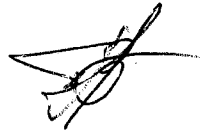
5.1. Настоящее Положение подлежит согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения, принимается Общим собранием трудового коллектива и утверждается директором Учреждения.

5.2. Контроль за соблюдением действующего законодательства в части оплаты труда работников осуществляет учредитель – министерство образования и науки Калужской области.

5.3 Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Учреждения.

5.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором Учреждения, согласовываются с первичной профсоюзной организацией Учреждения, принимаются решением Общим собранием трудового коллектива и вводятся в действия приказом директора Учреждения.

Ведущий экономист



Т.В. Шевченко

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО КО ДЮЦ «КОЦТК и Э»



М.Г. Ларионова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575784

Владелец Жаров Роман Олегович

Действителен с 15.06.2021 по 15.06.2022