Приложение № 2

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ЦДТ
_____О.П. Ананьева
«_12_»_01_____2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МБУ ДО ЦДТ
_____В.В. Лаврешина
«_12_»_01_____2023г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», постановления Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», постановления администрации города Ульяновска №1140 от 18.03.2014 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» с изменениями и дополнениями, предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества» (далее – ЦДТ).

1.2. Система оплаты труда работников ЦДТ включает в себя:
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ЦДТ устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия в профессиональных квалификационных группах наименования должности (профессии), занимаемой работником в образовательной организации учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работы и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

1.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в ЦДТ.

1.6. Доплаты, надбавки, премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок при расчете оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, назначений пенсий и доплаты к ним, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Изменения в Положение об оплате труда работников ЦДТ могут вноситься администрацией по согласованию с профсоюзным органом в течение срока действия данного положения.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ЦДТ определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по

соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$ДО = БО_{пкг} + БО_{пкг} \times К$, где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$БО_{пкг}$ – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников ЦДТ устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 и 2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам ЦДТ, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом).

3.2. Работникам ЦДТ за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам ЦДТ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Работникам ЦДТ за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, могут устанавливаться ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.5.1. Работникам образовательной организации за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями – 500 рублей.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ЦДТ с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ЦДТ.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;

-выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-надбавка за квалификационную категорию (педагогическим работникам);

-доплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

-премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременное поощрение;

- материальная помощь.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам ЦДТ может быть установлена выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ЦДТ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности ЦДТ.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательных организаций ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным актом ЦДТ.

4.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам муниципальных образовательных организаций согласно приложению № 3 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального образования «город Ульяновск» от 18.03.2014 №1140 и постановлению администрации города Ульяновска № 191 от 16.03.2023.

4.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 50%,
- при наличии первой квалификационной категории – 35%.

4.7. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской

Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

- доплата за учёную степень доктора наук – 2000 рублей;
- доплата за учёную степень кандидата наук – 1500 рублей;
-надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – 5000 рублей;
-надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – 3000 рублей;
- надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов «Почётный работник», «Отличник», «За отличную», «За достижения», « За высокие достижения» – 2000 рублей .

В случае наличии у работника права на получение надбавки одновременно по двум или более основания надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, выполнение специальных заданий и срочных работ, по итогам работы за определенный период и конкретного мероприятия, за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности или направленных на повышение имиджа образовательной организации, разовых поручений, разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, привлечение дополнительных источников финансирования, получения грантов, подготовку печатных разработок.

4.9. Условия премирования:

– Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
– Подготовка призеров конкурсов, конференций, соревнований различного уровня
– Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной

работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов

– Проведение занятий высокого качества

– Подготовка и проведение различных мероприятий

– Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий

– Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий

– Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.)

– Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся

– Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек

– Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у учащихся, родителей, общественности

– Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций

– Образцовое содержание кабинета

– Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)

– Доступность качественного дополнительного образования и воспитания

– Выполнение программы деятельности образовательной организации

– Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной диагностики

– Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса

– Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Центра (методический совет, педагогический совет и т.д.)

– Сохранение контингента обучающихся

– Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Центра

– Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

– Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Центра

– Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда

– Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

– Своевременное и качественное предоставление отчетности

– Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов

– Качественное ведение документации

– Высокая активность обучающихся, участвующих в различных формах организации досуга

– Участие в мероприятиях центра, районных, городских, областных и Российских мероприятиях

– Организация и проведение тематических выставок

– Отсутствие замечаний-педагога-организатора

– Проведение генеральных уборок

-Содержание участка в соответствии с требованиями Санитарных правил и норм, качественная уборка помещений

– Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

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

4.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, кроме надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию.

Установление надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию педагогическим работникам носит обязательный характер.

При оплате труда педагогических работников надбавки за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки установленной при тарификации.

4.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера (за исключением выплат стимулирующего характера предусмотренных пунктами 4.5; 4.6; 4.7) принимает комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), созданная приказом директора.

4.12. Кроме того, приказом директора в учреждении создается рабочая комиссия, которая оценивает результативность и эффективность деятельности работников ЦДТ за качество выполняемых работ (надбавка за качество), согласно предоставленным оценочным листам и аналитическим материалам. Деятельность рабочей комиссии регулируется положением. В своей работе рабочая комиссия руководствуется утвержденным директором перечнем критериев и показателей.

По представлению рабочей комиссии решение о назначении выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ принимает комиссия по установлению стимулирующих выплат.

4.13. Перечень критериев и показателей деятельности работников ЦДТ утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников ЦДТ.

4.14. Работникам ЦДТ может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной датой (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), выходом на пенсию, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг.

4.15. Работникам ЦДТ в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак (впервые), рождении (усыновлении) ребёнка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (отца, матери, сына, дочери) в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом ЦДТ, в размере не больше 100% должностного оклада (ставки заработной платы).

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

4.16.В период действия на территории муниципального образования «город Ульяновск», режима повышенной готовности, карантина и других обстоятельств непреодолимой силы, выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 4.2. сохраняются за работником на весь период указанных обстоятельств.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательной организации определяется с учётом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объёмов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

5.3. Директору, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам ЦДТ устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательной организации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом ЦДТ с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка ЦДТ.

Выполнение другой части педагогической работы работниками ЦДТ, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

- участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых учащимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении учитываются режим работы образовательной организации,

режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по ЦДТ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.6. Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, педагога-организатора, методиста составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ЦДТ.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором ЦДТ с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объём и преемственность преподавания предметов. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.8. Руководящие работники ЦДТ, а также педагогические работники (педагог-организатор, методист, педагог-психолог и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю.

В случае, когда педагогические работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 18 часов в неделю.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательной организации осуществляется по согласованию с органом местного самоуправления, в ведении которого находится образовательная организация.

6. Порядок и условия оплаты труда директора ЦДТ, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора ЦДТ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата директора ЦДТ устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных учреждений.

Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается директором ЦДТ.

6.2. Предельный уровень соотношения размера среднемесячной заработной платы директора ЦДТ , его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

- для директора образовательной организации от 1 до 3;
- для заместителей директора от 1 до 2,5;
- для главного бухгалтера от 1 до 2,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников соответствующей образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя,

его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, в размере, не превышающем размера, который установлен настоящим пунктом.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ЦДТ.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательной организации, их заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера директору ЦДТ устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательной организации, объёма, сложности работы, выполняемой директором, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утверждённым учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников ЦДТ.

6.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем образовательной организации.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам ЦДТ, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических

работников образовательной организации может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7.5. Директор ЦДТ для проведения учебных занятий с учащимися имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством РФ.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами РФ.

7.8. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам ЦДТ, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работником ЦДТ месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ЦДТ

8.1. Фонд оплаты труда работников ЦДТ формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников ЦДТ состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

8.3. Директор ЦДТ самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя данной образовательной организации, и заместителем Главы города, осуществляющим общее руководство и контроль в области деятельности учреждения. Численный состав работников должен быть достаточен для

гарантированного выполнения установленных образовательной организацией функций, задач и объёма работы.

Директор имеет право устанавливать низко квалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

8.5. В случае оптимизации структуры и численности работников ассигнования на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников может быть использована на стимулирующие выплаты.