

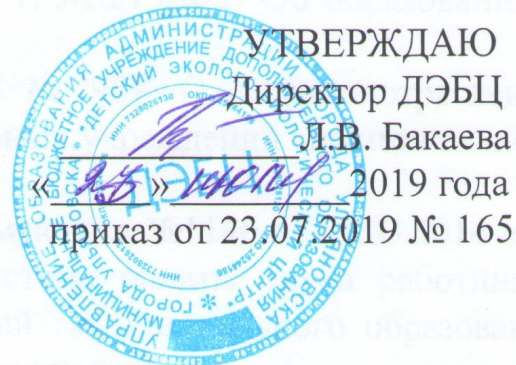
Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования города Ульяновска  
«Детский эколого-биологический центр»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

О.А. Винокурова

«23» 07 2019 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования города Ульяновска

«Детский эколого-биологический центр»

Рассмотрено и принято  
на заседании Общего собрания  
трудового коллектива  
протокол от 23.07.2019 № 4  
секретарь Феллер А.Н.

дополнении);

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск»;
- Постановлением 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 учетом изменений и дополнений).

1.2. Положение предусматривает правила организации 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 «Детский эколого-биологический центр» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным 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.

1.5. 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.

1.6. 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 учреждении.

1.7. 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.

1.8. Изменения в Положение об оплате труда работников Учреждения 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 Учреждения 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:

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

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

БО<sub>пкг</sub> – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

K – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

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

2.4. При наступлении у работника Учреждения 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 Учреждения, 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 Учреждения 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 Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам Учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам Учреждения 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.

3.6. Работникам Учреждения 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.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты.

3.8. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в пункте 3.7 настоящего раздела, устанавливаются локальным актом образовательной организации.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения 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 Учреждения.

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка за квалификационную категорию (педагогическим работникам);
- доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, звания «Мастер спорта»;
- персональная надбавка;
- 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 Учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах средств, направленных на оплату труда, в размере, не превышающем 2-х должностных окладов ставки заработной платы, в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка; в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размере, определённых коллективным договором, нормативным актом, но не превышающем размера одного должностного оклада), ставки заработной платы.

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

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам (приложение 3).

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

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации.

Аттестация педагогических работников Учреждения 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%.

4.6. Руководителям и специалистам за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин) могут устанавливаться:

- доплата за учёную степень доктора наук – в размере 30 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплата за учёную степень кандидата наук – в размере 20 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – в размере 50 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – в размере 30 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации» – в размере 20 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере 20 %

должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере 20 % должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие звания «Мастер спорта» (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин), в размере 20 % должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

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

4.7. Персональная надбавка устанавливается работнику Учреждения с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

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 Учреждения, 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;
- высокую наполняемость образовательных объединений;
- 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, другое);
- 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 Учреждения у учащихся, родителей, общественности;
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание кабинета, в том числе эстетическое оформление кабинета;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка и сдача без замечаний и исправлений отчетных материалов; отсутствие замечаний по ведению учебной документации, журналов учета рабочего времени, ведения личных дел; своевременное, без замечаний, заполнение документации по охране труда и технике безопасности, другое)
- доступность качественного дополнительного образования и воспитания;
- выполнение программы деятельности образовательной организации;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной диагностики (при условии качественного оформления и сдачи итоговых материалов);
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- высокий уровень организация работы органов коллегиального управления Учреждения (перечень в соответствии с Уставом Учреждения), методических объединений;
- высокий уровень организация работы органов ученического самоуправления Учреждения;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;



- активное участие в инновационной деятельности, разработка инновационных программ, положений, другой программно-методической документации;

- организация и проведение тематических выставок на мероприятиях разного уровня (внутриучрежденческий, муниципальный, региональный, межрегиональный);

- поддержание благоприятного психологического климата в Учреждении;

- соблюдение требований СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда в Учреждении;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовка экономических расчетов;

- своевременное и качественное проведение генеральных уборок;

- содержание вверенного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, поддержание оборудования в исправном состоянии;

- поддержание оборудования, мебели в надлежащем состоянии, своевременный ремонт оборудования, обеспечение его сохранности

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.

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

4.12. При оплате труда педагогических работников за выслугу лет и за квалификационную категорию применяются за установленную учебную нагрузку при тарификации.

4.13. В учреждении создаются рабочая комиссия и Комиссия по распределению стимулирующих выплат, которые оценивают результативность и эффективность деятельности работников Учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности работников.

4.14. Для установления в учреждении выплат (надбавок) за качество выполняемых работ приказом директора создается рабочая комиссия, деятельность которой регулируется положением. Перечень критериев и показателей деятельности работников Учреждения утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения.

По представлению рабочей комиссии выплаты (надбавки) за

качество выполняемых работ распределяются коллегиальным органом Учреждения – Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной для этих целей, работа которой регулируется положением.

4.15. Работникам Учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не более 100% 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).

4.16. Работникам Учреждения может быть установлена выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты труда в зависимости от их фактической нагрузки в деятельности учреждения в размере, не превышающем 120 % должностного оклада. Перечень интенсивности и высоких результатов работы утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

5.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения 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, заведующим отделами и другим работникам Учреждения 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 и (или) локальным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы работниками Учреждения, 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 Учреждением;

- 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, 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 Учреждения, 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 образовательной

организации 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 учреждении.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения 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 педагоги дополнительного образования, 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 Учреждения, а также педагогические работники (педагог-организатор, методист, педагог-психолог), 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 (по согласованию с руководителем).

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 руководителя образовательной организации осуществляется по согласованию с органом местного самоуправления, в ведении которого находится образовательная организация.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих Учреждений.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения.

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

- для руководителя Учреждения от 1 до 4;
- для заместителей руководителя от 1 до 3;
- для главного бухгалтера от 1 до 3.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения,

заместителей руководителя и главного бухгалтера и размера заработной платы работников Учреждения устанавливается локальным актом отраслевого (функционального) органа администрации города Ульяновска, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных образовательных организаций.

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

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

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются с учётом результатов деятельности Учреждения, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, 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 Учреждения.

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 образовательной организации, 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 временном замещении (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 Учреждения 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 обучающимися 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.

7.5. Руководитель Учреждения для проведения учебных занятий с учащимися имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данное Учреждение 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, другое.). 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 минимального размера оплаты труда работникам Учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

## **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников**

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения 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 образовательной организации 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. Руководитель самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем образовательной организации. Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организацией функций, задач и объема работы.

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

8.4. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», могут направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не менее 20 % процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.



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

**Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых  
ставок заработной платы по должностям работников  
образования муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования «город Ульяновск»**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

5 506 рублей – для общеобразовательных организаций;

6 035 рублей – для иных образовательных организаций.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной  
группе «Должности работников учебно-вспомогательного  
персонала первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. Повышающий коэффициент К = 0,00

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной  
группе «Должности работников учебно-вспомогательного  
персонала  
второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель. Повышающий коэффициент К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации. Повышающий коэффициент К = 0,24

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

7 947 рублей – для общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного и (или) среднего общего образования, и организаций, дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы

7 511 рублей - для иных образовательных организаций.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. Повышающий коэффициент К = 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. Повышающий коэффициент К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер- преподаватель, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. Повышающий коэффициент К = 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. Повышающий коэффициент К = 0,06

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

9 578 рублей - для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций);

8 682 рублей - для иных образовательных организаций.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе**

**«Должности руководителей структурных подразделений»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.</p> <p>Повышающий коэффициент К = 0,00</p>
2 квалификационный уровень	<p>Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательной организации, заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.</p> <p>Повышающий коэффициент К = 0,07</p>

**Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов)  
работников  
муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования «город Ульяновск» по  
общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад – 4 612 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами <b>Единого</b> тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами <b>ЕТКС</b> по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, базовый оклад - 5 454 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,19
4 квалификационный уровень	К = 0,37

3. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад – 4 900 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад – 5 100 рубль.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

5. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад – 5 800 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

6. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, базовый должностной оклад – 7 921 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,28

**Порядок  
назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы,  
выслугу лет работникам муниципальных образовательных  
организаций**

**1. Исчисление стажа работы, дающего право  
на назначение надбавки**

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка) включаются:

1) время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

**2. Назначение и начисление надбавки**

2.1. Надбавка устанавливается в следующих размерах для работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыш е 10 лет
Социальный педагог, педагог	3	7	13	17

дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь				
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, тьютор	-	5	12	17
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности)	-	6	6	6
Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	6	13	13
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

для работников библиотек:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 8 лет – 8 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

### **3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки**

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки



учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменения её размера.

Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты возлагается на образовательную организацию.