

Принято по согласованию
с представительным органом работ-
ников МБУ «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»
(протокол от 15.06.2015 г. №1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБУ «Центр
психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»
от 15.06.2015 №34-1

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Положение), разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 №1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», на основании «Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова» (утверждено постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 г. № 4362).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Центра).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов, (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников Центра, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда заместителя директора Центра;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников Центра;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Центра, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должны осуществляться в пределах установленного Центру фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам Центра являются: трудовой договор, приказы директора Центра о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате

начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 2595 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников – 4381 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений – 4944 руб.;
- для работников образования, не включенных в профессиональные квалификационные группы: заместитель руководителя филиала – 5067 руб.; руководитель филиала – 5562 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 2595 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2967 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 4276 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 4944 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2595 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2967 руб.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей в фиксированном размере вносятся в трудовой договор.

2.3. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам

пам и квалификационным уровням производится в размерах и в порядке, установленном трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к базовому (минимальному) окладу (базовому (минимальному) должностному окладу), базовой (минимально й) ставке заработной платы работников Центра с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставке заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

второй квалификационный уровень – до 0,10;

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень – до 0,20;

второй квалификационный уровень – до 0,30;

третий квалификационный уровень – до 0,40;

четвертый квалификационный уровень – до 0,50;

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

первый квалификационный уровень – до 0,30;

второй квалификационный уровень – до 0,45;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень – до 0,10;

третий квалификационный уровень – до 0,15;

четвертый квалификационный уровень – до 0,25;

пятый квалификационный уровень – до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

первый квалификационный уровень – до 0,20;

второй квалификационный уровень – до 0,30;

третий квалификационный уровень – до 0,40;

четвертый квалификационный уровень – до 0,50;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

первый квалификационный уровень – до 0,30;

второй квалификационный уровень – до 0,45;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

второй квалификационный уровень – до 0,10;

третий квалификационный уровень – до 0,15;

четвертый квалификационный уровень – до 0,25.

Центр в пределах средств на оплату труда может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов.

К основному персоналу Центра относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Центр.

Размеры повышающих коэффициентов к базовому минимальному окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности, устанавливаются работникам Центра в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы и составляют:

Педагогические работники

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Социальный педагог	3	3	4381	1,4

Секретарь	1	1	2595	нет
Делопроизводитель	1	1	2595	нет
Электроник	3	1	4276	1,2

Медицинские работники

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Врачи-специалисты	3	2	4276	1,3

Базовый (минимальный) оклад (базовый (минимальный) должностной оклад, базовая (минимальная) ставка заработной платы), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности персонала, образует оклад (должностной оклад, ставку).

Повышающие коэффициенты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. **Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.**

3.2. В Центре применяются квалификационные характеристики должностей работников образования согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н)

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтёр, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции;

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Должностной повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам Центра, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетное звание (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю организации либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов, медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.5. Лицам, имеющим учёную степень, соответствующую профилю Центра либо занимаемой должности, с даты ее присвоения, устанавливается повышающий коэффициент:

«кандидат наук» - 0,10;

«доктор наук» - 0,20.

3.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «Старший», «Ведущий», «Главный» (за исключением работников, чья должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя и заместителя) устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирование работников к качественному результату труда:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «Старший»;

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «Ведущий»;

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «Главный».

3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – до 0,10;

- заведующий (начальник) структурного подразделения – до 0,15.

3.8. Для работников Центра устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- в специальных (коррекционных) классах, группах для детей с отклонениями в развитии – 0,20;

- специалистам территориальной психолого-медико-педагогической комиссии - 0,20.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать - 0,80.

3.9. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента – 0,6, устанавливаются на основании заключения комиссии по специальной оценке условий труда.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за руководство городскими (муниципальными) методическими объединениями – 0,15.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере до 35 % за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьёй 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локально-нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законо-

дательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников Центра, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников Центра установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- молодым специалистам;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом Центра, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

5.2. Рекомендуемые критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом Центр с учетом мнения представительного органа работников:

- работа, связанная со спецификой контингента;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфика образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- создание психологического комфорта и безопасности личности посетителей Центра;
- сохранность жизни и здоровья посетителей Центра;
- досрочное выполнение работ;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной,

безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра;

- обеспечение санитарно-гигиенических требований в условиях работы Центра;
- обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в Центре;
- сохранность хозяйственного имущества и инвентаря;
- соответствие отчётности требованиям законодательства Российской Федерации;
- использование автоматизированных программ для организации отчетности;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов;
- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей.

5.3. Рекомендуемые критерии оценки качества выполняемых работ определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- участие работника в реализации Программы развития Центра;
- активное участие работника в научно-методической и творческой деятельности Центра;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов, проекта бюджета Центра;
- своевременное и качественное составление и представление статистической отчётности, соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергонаосителей;
- обеспечение сохранности документов, своевременная разработка и обработка номенклатуры дел;
- организация надлежащего содержания зданий, строений и прилегающей территории.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется всем работникам:

- от 1 года до 2 лет – 5 %;
- от 2 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- от 15 лет и более – 30 %.

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в

отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.5. Выплаты единовременных премий работникам Центра за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовке Центра к новому учебному году;
- устранения последствий аварии;
- подготовке и проведения международных, российских, региональных мероприятия, научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам Центра осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Центра, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с п. 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников Центра устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (статья 84 Тру-

дового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников Центра;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации Центра, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работника при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Центра в соответствии со статьей 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников Центра в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других случаях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются директором Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей директора Центра

7.1. Оплата труда заместителей директора Центра устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей директора Центра устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора Центра в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителям директора Центра выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников организации.

Перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться заместителям директора Центра по решению директора в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре работника.

При установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика психологического состояния посетителей Центра;
- высокий уровень организации деятельности специалистов Центра;
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе, платных услуг;
- участие Центра в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ;
- создание и развитие связей Центра с социальными партнерами;
- социально-психологический климат в Центре.

7.4. Заместителям директора Центра могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Заместителям директора разрешается вести в Центре педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Центра

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. Определение фонда оплаты труда Центра

10.1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год за счет средств межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа – город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Согласовано

Представитель работников

О.А. Синопальникова