

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУДО ЦВР

_____ Е.М. Табурца

« _____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУДО ЦВР
г. Кропоткин МО Кавказский район

_____ О.Г. Рыбак

« _____ » _____ 2023 г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования центра внешкольной работы
города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее Центр) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы
трудового права;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и редакциями);

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;

Постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года №881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 30.11.2021 г. № 1753 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район».

Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 09.11.2018 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива Центра и регулирует порядок оплаты труда работников Центра с 1 февраля 2023 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива Центра на 2023-2026 годы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию образовательной программы Центра, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Центра.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Центра.

1.5. Оплата труда работников Центра устанавливается с учётом:

- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, указанных в Положении о выплатах стимулирующего характера, являющемся неотъемлемой частью коллективного договора;
- рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников Центра производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период. Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания, доведённого Управлением образования может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.11. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца путём перевода средств в кредитную организацию и на лицевой счёт, указанный в заявлении работника.

Выплата заработной платы работникам за вторую половину декабря производится в сроки, установленные приказом руководителя учреждения и согласованные с финансовым управлением администрации муниципального образования Кавказский район.

При определении размера заработной платы за первую половину отработанного месяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Оплата отпуска производится работнику не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

1.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады, (базовые должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов работников Центра устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 31 марта 2020 года № 391 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район», Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года № 881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями), единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, рекомендацией районной трёхсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений, мнением соответствующей организации профессионального союза - выборного представительного органа работников (Приложение №1 к настоящему Положению).

2.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы за труд работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени, в размере - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

2.3. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор Центра самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным группам, и размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года образует новый оклад.

2.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии отраслевыми условиями оплаты труда, установленными для этих работников нормативно-правовыми актами муниципального образования Кавказский район, при этом, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям

оплаты труда Центра. В случае повышения размера оплаты труда данной категории работников, изменение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, размер повышения определяется исходя из условий, применяемых для учебно-вспомогательного персонала отрасли образования.

2.5. Установление окладов работникам Центра, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утверждёнными нормативным правовым актом муниципального образования Кавказский район.

2.6. При применении повышающих коэффициентов и процентов к размерам базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы размеры базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы подлежит округлению до целого рубля.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путём применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Перечень должностей, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж работников образования, отражённый в приложении 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район (Постановление № 391 от 31.03.2020 г «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»).

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре».

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогов дополнительного образования, концертмейстеров определяется следующим образом:

месячная заработная плата педагогов дополнительного образования, концертмейстеров определяется путём умножения размеров ставок их заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогам дополнительного образования, концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогов дополнительного образования, концертмейстеров производится один раз в год.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования, концертмейстеров применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, концертмейстеров и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

2.11. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2.12. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы с учётом их повышения, установленного пунктом 2.2. настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Работодатель принимает меры по специальной оценке труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.8. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Выплата за работу в ночное время установлена в размере 35 % от оклада.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного

размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Материальная помощь

4.1. В целях оказания материальной поддержки работникам за счёт экономии, сложившейся по фонду оплаты труда учреждения, может быть оказана материальная помощь в случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей;
- тяжёлой болезнью работника в размере 3000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома).

4.2. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом их повышения, установленного пунктом 2.2 настоящего Положения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за качественно выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учётом разработанных в Центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, а также на оказание материальной помощи.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, учёную степень, почётное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.6. **Премии** – выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются работникам учреждения за добросовестное выполнение

трудовых обязанностей или достижение определённых трудовых показателей (ст. 129, 191 ТК РФ).

5.6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год (учебный, календарный));
- за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению директора Центра, по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения, за счёт средств экономии фонда оплаты труда, образовавшегося в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности, за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника.

5.6.2. Приказом начальника управления образования устанавливается сумма премирования руководителю Центра по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.6.3. **Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год (учебный, календарный)) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании приказа руководителя.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своим должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.6.4. **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края.

5.6.5. Сумма премии предельными размерами не ограничена.

5.6.6. Приказ на выплату премии составляется после согласования суммы с главным бухгалтером учреждения на предмет наличия средств.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. В качестве показателя эффективности работы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения по решению Управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Кавказский район.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников Центра может быть увеличен по решению Управления образования в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образования.

6.5. Руководителю Центра выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Управления образования, с учётом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

6.6. Заработная плата заместителей руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а так же премий по итогам работы.

6.7. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается руководителем учреждения на основании приказа об установлении должностного оклада.

6.8. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения может составлять до 90 % от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливается приказом руководителя.

6.9. Должностной оклад заместителей руководителя работе может составлять до 80 % от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливается приказом руководителя.

6.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а так же премий по итогам работы, данной категории работников начисляются на основании штатного расписания и приказов руководителя учреждения в соответствии с пунктами данного положения об оплате труда.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

6.11. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, имеющих почётные звания, учёные степени кандидата или доктора наук устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.12. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Центра.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

6.14. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы муниципального образования Кавказский район, с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

7. Штатное расписание Центра

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. В штатном расписании Центра указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по

профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

8. Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Центра

8.1. Настоящий порядок устанавливает правила размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Центра и предоставления указанными лицами данной информации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Информация, указанная в пункте 8.1. настоящего Положения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательного учреждения.

8.3. Информация, предусмотренная пунктом 8.1. настоящего Положения, размещается в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчётным.

8.4. В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указывается полное наименование образовательного учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

8.5. В составе информации, предусмотренной пунктом 8.1. настоящего Положения, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесённые к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.