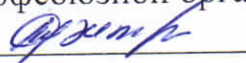


муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр»
Селивановского района Владимирской области
602332, Владимирская область, Селивановский район, п. Красная Горбатка, ул.
Механизаторов, д.24

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации
 Т.А. Фиткевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДООСЦ
Д.А. Бибенин
приказ №130 от 01.09.2023



**Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ ДО ДООСЦ**

«ПРИНЯТО»

Общим собранием трудового коллектива
МБОУ ДО ДООСЦ

протокол от «22» августа 2023 г. № 5

Директор:  Д.А. Бибенин

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Селивановского района Владимирской области (далее – МБОУ ДО ДООСЦ), (далее – Положение) регулирует условия труда работников, выполняющих работы на основе трудовых и гражданско-правовых договоров.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Селивановского района от 31.08.2023 № 666 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский район района Владимирской области».

1.3. Система оплаты труда (далее – СОР) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в учреждение квалифицированных специалистов.

1.4. СОР работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, муниципальными правовыми актами Селивановского района.

1.5. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 3856 рублей;

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 4478 рублей;
- педагогических работников - 8110 рублей;
- руководителей структурных подразделений - 11242 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 3880 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 4062 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 5013 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 9306 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 3579 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 4062 рубля.

1.8. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора), состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательного умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ ДО ДООСЦ производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ ДО ДООСЦ, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала – в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением №1 к настоящему Положению.

1.11. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно постановлению администрации Селивановского района;
- в случае, предусмотренных п.1.9 вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогической нагрузки педагогических работников учреждения

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регламентируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, 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 обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

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

2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ ДО ДООСЦ.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества

групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым направлениям.

При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых МБОУ ДО ДООСЦ является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии профсоюза. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения профсоюза и при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников МБОУ ДО ДООСЦ

3.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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, в том числе занятия с кружками, производится из расчета 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.

3.4. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п. 3.1. настоящего Положения при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, 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 путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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 педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения профсоюза.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере – 35%.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или

трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. Работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (работа в детских оздоровительных лагерях), выполнение временных работ по ремонту и восстановлению механизмов является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа в выходной и праздничный день не является сверхурочной.

5.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Выплаты за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»

устанавливаются в размере 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюза без учета учебной нагрузки.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

6.4.1. за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

6.4.2. за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения профсоюза.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам:

- имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;
- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры»,

«Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;
- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;
- в) работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 20%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, знак «Отличник физической культуры и спорта» выплаты стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюза.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения профсоюза.

Установление премий производится на основе показателей критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и являются единовременными.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер премиальной выплаты.

Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения. Совокупный размер премиального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

Предложения по размерам премирования готовятся заместителями директора и вносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заседания комиссии директор издает приказ о премировании.

7. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя

7.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.2. На заместителей руководителей учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) рассчитываемый за календарный год, устанавливается в кратности 3 (трем).

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза, в пределах средств фонда оплаты труда:

- в связи с бракосочетанием – 2000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей;
- в связи с несчастным случаем (пожар, стихийное бедствие и т.п.) – 3000 рублей;
- в связи с длительной (более 3 месяцев) болезнью, платным лечением – 3000 рублей.

8.2. Работникам могут выплачиваться разовые выплаты при наличии средств:

- в связи с юбилейными датами – 2000 рублей, при стаже работы в учреждении до 10 лет и 3000 рублей при стаже работы в учреждении 10 лет и более;
- в связи с профессиональными праздниками – размер определяется исходя из наличия средств.

8.3. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим

нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Приложение №1
к Положению

Перечни
должностей, относимых к основному, административно-управленческому и
вспомогательному персоналу учреждений

1. Основной персонал

- 1) Должности иных педагогических работников:
инструктор по физической культуре;
педагог дополнительного образования.

2. Административно-управленческий персонал

- 1) Должности руководителей учреждения:
 - а) директор.
 - б) заместитель руководителя (директора);
 - в) иные руководители, предусмотренные в разделе «Должности руководителей» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).
- 2) Должности специалистов:
 - а) контрактный управляющий;
 - б) иные специалисты, предусмотренные в разделе «Должности специалистов» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

3. Вспомогательный персонал

- а) вожатый;
- б) должности рабочих:
водитель автомобиля;
гардеробщик;
дворник;
слесарь-сантехник;
сторож (вахтер);
уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территорий;
иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение №2
к положению

ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
СВЯЗАННУЮ И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ

ПРОЦЕССОМ

Перечень выплат	Размер выплат	
	в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	в рублях
1	2	3
6.4.1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
6.4.1.1. Работа педагогического работника по адаптированным основным общеобразовательным программам на одного ребенка с ОВЗ	10	
6.4.1.2. Ведение педагогическими работниками АИС «Электронное дополнительное образование», АИС СЭДО	5	
6.4.1.3. Ведение администраторам образовательного учреждения АИС «Электронное дополнительное образование» - до 300 человек - от 300 до 600 человек - от 600 человек и выше	5 10 15	
6.4.1.4. Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (организация туристических походов)	10	
6.4.1.5. Востребованность кружков и секций	20	
6.4.1.6. Использование педагогом в образовательном процессе электронных учебников	от 5 до 10	
6.4.2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом		
6.4.2.1. Заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, музеями	от 5 до 30	
6.4.2.2. Работа в предметных комиссиях, жюри, проведение мастер-классов, участие в мониторинговых и открытых мероприятиях	10	
6.4.2.3. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, учебных кабинетах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игротеках образовательных учреждений	от 10 до 30	
6.4.2.4. Результативное участие в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне - на областном уровне - на всероссийском уровне	10 20 30 40	
6.4.2.5. Разработка и внедрение в образовательный процесс авторских программ педагогическими работниками	10	

6.4.2.6. Посещаемость детей ДООУ, учреждений дополнительного образования, ГПД: 75-80% 80-90% 85-90% 90% и выше	20 25 30 35	
6.4.2.6. За вовлечение родителей в деятельность учреждения (участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.)	10	
6.4.2.7. За условия труда в период адаптации детей: - раннего возраста - младшего школьного возраста (1 классы)	15 10	
6.4.2.8. Выплаты воспитателям, классным руководителям, учителям, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей и состоящих на профилактических учетах	от 5 до 20	
6.4.2.9. Участие педагогических работников в инновационной деятельности, в т.ч. научно-практических конференциях: - в образовательном учреждении - на уровне района - на уровне области - на всероссийском уровне	10 20 30 40	
6.4.2.10. Наличие у педагога профессиональных званий и знаком отличия, за исключением званий указанных в п. 6.5 Положения	10	
6.4.2.11. Систематическая индивидуальная работа с молодыми специалистами (план работы, отчет о проделанной работе)	10	
6.4.2.12. Ведение сайта образовательной организации	20	
6.4.2.13. Результативное участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках: - на уровне учреждения (призер, победитель) - на уровне района (призер, победитель) - на уровне области (призер, победитель) - на всероссийском уровне (призер, победитель)	5/10 15/20 25/30 35/40	
6.4.2.14. Обобщение опыта работы педагогического работника с занесением в банк данных: - на уровне района - на уровне области	15 30	
6.4.2.15. Сложность и напряженность в работе, связанная с купанием детей в бассейне	15	
6.4.2.16. Наличие педагогических публикаций - в научно-методических изданиях - в интернет-ресурсах	15 5	
6.4.2.17. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда в образовательной организации	от 10 до 30	

6.4.2.18. Содержание территории учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	о 10 до 30	
6.4.2.19. Содержание спортивных площадок в соответствии с требованиями законодательства	от 10 до 30	
6.4.2.20. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	10	
6.4.2.21. За руководство и результативную работу детских общественных объединений, клубов, школьных научных обществ, поисковых и волонтерских отрядов	10	
6.4.2.22. Организация профориентационной работы с обучающимися	10	
6.4.2.23. Организация работы школьных СМИ (школьная газета, радио, телевидение), публикация в районных СМИ	10	
6.4.2.24. Применение в образовательном процессе электронных учебников	10	
6.4.2.25. Организация работы оздоровительных лагерей, в т.ч. профильных смен (отрядов) в рамках оздоровительной кампании: - до 50 человек в смену - более 50 человек в смену	10 20	
6.4.2.26. Организация культурно-экскурсионного обслуживания обучающихся в каникулярный период	10	
6.4.2.27. Отсутствие травматизма среди обучающихся	10	
6.4.2.28. Безаварийная работа водителей школьных автобусов	20	