

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МБУ ДО ДООСЦ  
Снеженского с.п.  
И.В. Крячко  
от 13.05.2024 № 29-од



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 02.05.2024 № 344 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования, подведомственных управлению образования администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального

района от 17.07.2015 № 495 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района»;

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 31.12.2019 № 1483 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Комсомольского муниципального района».

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 24.01.2024г. № 64 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных учреждений системы образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края по профессиональным квалификационным группам, финансируемым за счет средств местного бюджета»

- постановлением администрации Комсомольского муниципального района от 11.09.2024 № 770 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Комсомольского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

1.3. Фонд оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение), формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из краевого бюджета, бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – Гарантированный размер оплаты труда), (согласно Перечню должностей, приведенных в приложении № 7 к настоящему Положению).

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

### 2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением администрации муниципального района, приложение №7 на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края и постановлением администрация муниципального района.

Установление величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы осуществляется учредителем Учреждения.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 10 часов в неделю – руководителю Учреждения, осуществляющего в качестве основной цели его деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного образования до 50 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера, указанные в **разделе 2.7** настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления, указанные в **разделе 2.8** настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в муни-

ципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе);
- молодому специалисту<sup>1</sup>.

Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.2.3. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с 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».

2.2.4. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год по состоянию на 01 сентября (начало учебного года).

2.2.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении руководителем Учреждения, определяется учредителем Учреждения – администрацией муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим Учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения администрации муниципального района.

2.2.6. 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 Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

2.2.7. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена в Хабаровском крае, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются правовым актом управления образования администрации муниципального района.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. К должностям окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается выплаты за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.5, 2.7)

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПК в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПК.

2.4.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательном Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;

- за специфику работы в отдельном Учреждении.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплата за специфику работы в отдельном Учреждении.

2.6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

2.6.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются администрацией муниципального района.

2.6.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.6.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с 2.7 настоящего Положения.

2.6.6. Руководителю Учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;
- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;

- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

## 2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных Учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе вы-

платы за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист» и т.д.);

- за специфику работы в отдельном Учреждении (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 2 настоящему Положению.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

2.7.2. Выплаты компенсационного характера, (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ (согласно Перечню должностей, приведенных в приложении № 8 к настоящему Положению).

2.7.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» и постановлением главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 10.12.2020 № 29-пг «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке установления районного коэффициента к заработной плате, пособиям, стипендиям и компенсациям и процентной надбавки к заработной плате, выплачиваемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: руководство предметными, цикловыми и методическими комисси-

ями; и др. устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. 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.

2.7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет 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 представительного органа работников, 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.

2.7.10. Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня минимального размера оплаты труда (федерального или в определенных случаях регионального), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) до гарантированного размера оплаты труда и увеличивается на соответствующие районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Данный вид выплат учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже минимального размера оплаты труда, но минимальный ее порог определяется как часть минимального размера оплаты труда, пропорциональная отработанному времени.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

2.8.2. В соответствии с Разъяснением видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных Учреждениях, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района» в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту<sup>1</sup>.

Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности к окладам специалистов, работающих в Учреждении (согласно Перечню должностей, приведенных в приложении № 6 к настоящему Положению) составляет 25%.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам Учреждений, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени,

ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.8.3. Осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждения, устанавливаемых в целях материальной заинтересованности в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации выплачиваются руководителю Учреждения по решению учредителя, в ведении которого находится Учреждение.

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.8.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления Учреждения и утвержденными локальным правовым актом Учреждения, согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

2.8.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8.7. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию

с представительным органом работников Учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

**2.8.8.** Премирование работников Учреждения осуществляется в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность.

Премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ (согласно Перечню должностей, приведенных в приложении № 10 к настоящему Положению).

Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.8.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.8.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

## 2.9. Иные вопросы оплаты труда

2.9.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

2.9.2. Управление образования администрации муниципального района вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.9.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9.5. В систему оплаты труда работников Учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.9.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад руководителя Учреждения.

2.9.7. Увеличение (индексация) размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения производится с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на основании приказа руководителя Учреждения.

---

<sup>1</sup> Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер выплаты молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

### ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом  
директора

от 13.05.2024 № 29-од

### РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный»,  
в процентах

Показатели квалификации	ПКГ должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008. № 216н)	Заместители руководителей учреждений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Вторая квалификационная категория	10	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20

Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора от 13.05.2024 № 29-од

### РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемые работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Показатели специфики работы	Размеры выплат
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях: педагогическим работникам и другим специалистам другим работникам	0,2 0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
5	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3
6	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15

### ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 13.05.2024 № 29-од

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снеженского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания);

1	2
	инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

1	2
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

- Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются администрацией Комсомольского муниципального района Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 13.05.2024 № 29-од

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

#### 1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1-4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

(далее – Учреждение) осуществляется за счет средств краевого бюджета, местного бюджета.

## 2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

### 2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных Учреждениях;
- общеобразовательных Учреждениях;
- профессиональных образовательных Учреждениях;
- образовательных Учреждениях высшего образования;
- Учреждениях дополнительного образования;
- Учреждениях дополнительного профессионального образования;
- Учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников Учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных Учреждениях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), – иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель Учреждения по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке.

#### 4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (из должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей Учреждений системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора

от 13.05.2024 № 29-од

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского муниципальных

#### Общие положения

Настоящим Положением устанавливается порядок выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1. Из фонда оплаты труда Учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

2. Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

3. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные

действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику Учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

4. Работникам Учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

5. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

6. Работникам Учреждения, уволенным в связи с уходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора от 13.05.2024 № 29-од

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского муниципальных

Выплата в размере 0,25% устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям следующих работников:

- педагогические работники;
  - руководящие работники;
  - специалисты, по квалификационным требованиям к должностям которых является необходимым наличие средне-специального или высшего образования, в том числе
  - обслуживающий персонал;
  - учебно-вспомогательный персонал
-

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора от 13.05.2024 № 29-од  
изменение: приказ от 23.09.2024 № 38  
изменение в приказ от 20.01.2025 №16/1

**РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА)**  
работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского

Должность	Ставка	Должностной оклад, руб.
<i>Административный персонал</i>		
Директор	1,0	12 338,00
<i>Педагогический персонал</i>		
Педагог дополнительного образования	1,0	9 962,00
<i>Обслуживающий персонал</i>		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,0	5 404,00
Сторож	1,0	5 404,00
Вахтер	1,0	5 404,00
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>		
Медицинский работник	1,0	7 529,00
Инженер	1,0	8 703,00

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора от 13.05.2024 № 29-од

Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
<b>1</b>	<b>Педагогическим работникам</b>	
1.1.	За апробацию и использование ресурсов цифровой образовательной среды в учебно- вспомогательном процессе, внедрение инновационного опыта	до 25%
1.2.	За руководство проектной деятельностью	до 20 %
1.3.	За заведение кабинетами: - универсальными спортивными площадками - тренажёрным залом	до 20 %
1.4.	За организацию спортивно-массовой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку команд к различным соревнованиям	до 20 %
1.5.	За работу с семьями, находящимися в социально-опасном положении	до 15 %
1.6.	За информационное сопровождение сайта	до 30 %

	организации (сбор и редактирование материалов, обновление сайта, работа с электронной почтой учреждения)	
1.7.	За осуществление наставничества молодых специалистов	До 10%
1.8.	За безопасности ведение документации по пожарной антитеррористической безопасности, охране труда и технике безопасности,	До 10 %
1.9.	За ведение протоколов заседаний педагогических советов и административных совещаний	до 5 %
1.10.	За выполнение обязанностей председателя аттестационной комиссии	До 10%
1.11.	За подготовку и участие в конкурсе «Учитель года» и других педагогических конкурсах всероссийского и международного уровней	До 50 %
1.12.	За совмещение должностей	До 50 %
1.13.	За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке к новому учебному году	До 10 %
1.14.	За работу по художественно-эстетическому оформлению учреждения, озеленение, создание снежных городков, катков, хоккейных площадок и др. (за конкретно выполненную работу)	До 50 %
1.15.	За проведение ремонтных работ и подготовку к новому учебному году	до 50 %
1.16.	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100 %
1.17.	За дополнительную уборку территории во время ЧС	до 50 %
1.18.	За руководство и участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат	до 50 %
<b>2</b>	<b>Учебно - вспомогательный персонал, обслуживающий персонал</b>	
2.1.	За выполнение разовых поручений администрации учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100 %
2.2.	За работу в комиссии по охране труда	До 5 %
2.3.	За благоустройство территории	до 30 %

2.4.	За работу по художественно-эстетическому оформлению учреждения, озеленение, создание снежных городков, катков, хоккейных площадок и др. (за конкретно выполненную работу)	До 30 %
2.5.	За проведение ремонтных работ и подготовку к новому учебному году	До 50%
2.6.	За совмещение должностей	до 50 %
2.7.	За дополнительную уборку территории во время неблагоприятных погодных условиях в период ЧС	до 50 %
2.8.	За проведение ремонтных работ и подготовку к новому учебному году	до 50 %
2.9.	За подготовку здания к эксплуатации в осенне-зимний период	до 50 %
2.10.	За погрузо-разгрузочные работы	до 50%
2.11.	За стирку спецодежды, спортивной одежды, мягкого инвентаря	до 30%
2.12.	За мелкий ремонт сантехнического оборудования (смена манжет, прокладок, заделка распродав трубопроводов, разборка , сборка, ремонт заглушек и предохранительных пробок, раковин, умывальников), за сварочные работы	до 30%

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора от 13.05.2024 № 29-од

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского

### 1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

### 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:

- директор Учреждения;
- члены профсоюзного комитета Учреждения;
- члены педагогического коллектива Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Заседание комиссии проводятся в начале каждого квартала, не позднее, чем 20 дней с его начала (до 20 апреля, до 20 июля, до 20 октября, до 20 января). Оценка показателей за квартал производится ежеквартально.

2.6. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Педагогические работники представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников Учреждения, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист.

2.7. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.8. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

**Рейтинговый лист  
педагога дополнительного образования МБУ ДО ДООСЦ**

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ пп	Показатель	Индикаторы	Балл	Подтверждающий документ	Оценка в баллах	Полученные баллы	Период действия
1	Укомплектованность детского объединения	Соответствие числа обучающихся нормативному количеству	1	Списки обучающихся, результаты проверок	0-6		2 раза в год (на 01.01, 31.05)
		Увеличение количества занимающихся в кружках	1				1 раз в четверть
		Сохранность контингента	2				Ежемесячно
		Высокая посещаемость (90% и более)	2				Ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное ведение документации	1	Результаты проверок	0-4		Ежемесячно

		Отсутствие дисциплинарных наказаний, взысканий	1				Ежемесячно
		Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	1				Ежемесячно
3	Обеспечение доступности доп. образования для обучающихся с особыми образовательными потребностями	Наличие в объединениях детей-инвалидов, «трудных подростков», сирот, в трудной жизненной ситуации до 4%	1	Списки обучающихся, карты индивидуального развития	0-3		1 раз в квартал
		4 - 10%	1				
		более 10%	1				
4	Результативность	Участие в конкурсах, соревнованиях:		Грамоты, дипломы, сертификаты	0-5		Ежемесячно
		на уровне учреждения	1				
		городские, районные краевые	2				
		всероссийские, международные	2				
5	Удовлетворенность учащихся, их родителей, законных представителей работой объединения	Уровень удовлетворенности:		Результаты мониторинга, книга отзывов, публикация в СМИ, грамоты, памятные подарки	0-10		2 раза в год (на 01.01, 31.05)
		50-70% 1 балл	1				Ежемесячно
		70-90% 2 балла	2				
		90-100% 3 балла	2				
		Благодарность от общественности	2				
		Благодарность администрации района	3				
6	Квалификация педагога	Использование инновационных образовательных программ, методик, технологий, ИКТ	1	Наличие программ, методических пособий, результаты участия в конкурсах	0-8		Ежемесячно
		Распространение опыта работы	2				
		Разработка новых программ, методических пособий	1				
		Участие в педагогических конкурсах:					
		на районном уровне	1				
		на краевом и российском уровне	3				
7	Повышение уровня квалификации	Посещение занятий, семинаров, мастер-классов	1	Сертификаты, экспертная оценка	0-5		Ежемесячно
		Выступление на семинарах, проведение мастер-классов	1				
		Своевременная курсовая подготовка	1				
		Работа в составе творческой группы	1				
		Публикации в педагогической литературе, на интернет-сайтах	1				
	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнеров	Участие в мероприятии	1	Сертификаты, экспертная оценка	0-4		Ежемесячно
		Организаторы мероприятия	2				

		Презентация результатов	1				
	Квалификация педагога, обеспечивающего реализацию дополнительной образовательной программы, его участие в системе методической работы образовательного учреждения	Участие в работе методических объединений;	2		0-4		В течение года
		Наличие выступлений (статей) на конференциях, в СМИ	2				
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных взысканий, административных наказаний, замечаний;	1		0-6		Ежемесячно
		отсутствие пропусков без уважительных причин;	1				
		отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода	1				
		Соблюдение сроков исполнения распоряжений, руководящих документов управления образования	1				Ежемесячно
		Своевременное выполнение решений педагогических советов, годового плана, приказов директора	2				
Итого					<b>50</b>		

Заключение комиссии: Комиссия считает необходимым установить доплату в размере \_\_\_\_\_

Председатель: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

**Рейтинговый лист за  
рабочего по комплексному обслуживанию здания МБУ ДО ДООСЦ  
ФИО \_\_\_\_\_**

№ пп	Показатель	Индикаторы	Балл	Подтверждающий документ	Оценка в баллах	Полученные баллы	Период действия
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Оперативность исполнения заявок	10	Акты, справки	0-20		Ежемесячно
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных и контролирурующих органов	5				
		Активное участие в мероприятиях учреждения	5				
2	Экономия расходных материалов	Оптимальное расходование моющих средств, лакокрасочных материалов, инструментов, воды, электроэнергии	5	Экспертная оценка	0-5		Ежемесячно
3	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности	Отсутствие нарушений ТБ и ОТ	5	Акты, протоколы, предписания	0-5		Ежемесячно
		Отсутствие нарушений производственной дисциплины					
ИТОГО					<b>30</b>		

Заключение комиссии: Комиссия считает необходимым установить доплату в размере \_\_\_\_\_

Председатель: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

**Рейтинговый лист за  
Вахтера МБУ ДО ДООСЦ**

ФИО \_\_\_\_\_

№ пп	Показатель	Индикаторы	Балл	Подтверждающий документ	Оценка в баллах	Полученные баллы	Период действия
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Оперативность исполнения заявок	10	Акты, справки	0-20		Ежемесячно
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных и контролирурующих органов	5				
		Активное участие в мероприятиях учреждения	5				
2	Экономия расходных материалов	Оптимальное расходование моющих средств, лакокрасочных материалов, инструментов, воды, электроэнергии	5	Экспертная оценка	0-5		Ежемесячно
3	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности	Отсутствие нарушений ТБ и ОТ	5	Акты, протоколы, предписания	0-5		Ежемесячно
		Отсутствие нарушений производственной дисциплины					
ИТОГО					<b>30</b>		

Заключение комиссии: Комиссия считает необходимым установить доплату в размере \_\_\_\_\_

Председатель: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

**Рейтинговый лист за  
Сторожа МБУ ДО ДООСЦ  
ФИО \_\_\_\_\_**

№ пп	Показатель	Индикаторы	Балл	Подтверждающий документ	Оценка в баллах	Полученные баллы	Период действия
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Оперативность исполнения заявок	10	Акты, справки	0-20		Ежемесячно
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных и контролирурующих органов	5				
		Активное участие в мероприятиях учреждения	5				
2	Экономия расходных материалов	Оптимальное расходование моющих средств, лакокрасочных материалов, инструментов, воды, электроэнергии	5	Экспертная оценка	0-5		Ежемесячно
3	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности	Отсутствие нарушений ТБ и ОТ	5	Акты, протоколы, предписания	0-5		Ежемесячно
		Отсутствие нарушений производственной дисциплины					
ИТОГО					<b>30</b>		

Заключение комиссии: Комиссия считает необходимым установить доплату в размере \_\_\_\_\_

Председатель: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

**Рейтинговый лист за  
Инженера МБУ ДО ДООСЦ**  
ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели	Измерение в баллах	Оценка комиссии в баллах	Период действия
1.	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний. Четкость соблюдения режима трудового дня	Отсутствие замечаний -4б 1 замечание -1 б 2 – и более -0		1 раз в квартал
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	80% и ниже – 2 б 100% - 5 б		1 раз в квартал
3.	Участие в общественной жизни коллектива МБУ ДО ДООСЦ	Участие – 2б Не участие -0 б		1 раз в квартал
4.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин Устранение аварийных ситуаций ОУ	Наличие нарушений -0 б Отсутствие нарушений- 3б		1 раз в квартал
5.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: приведение озеленения территории, кабинетов, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных помещений.	Наличие факта – 3 б Отсутствие – 0 б		1 раз в квартал
6.	Соблюдение правил производственной санитарии, противопожарной безопасности и охраны труда.	80 % и ниже – 1 б 100 % - 2 б		1 раз в квартал
7.	Осуществление надзора за приборами учета в ОУ (счетчики, тепловой режим)	80 % и ниже – 1 б 100 % - 5 б		1 раз в квартал
8.	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	80 % и ниже – 1 б 100 % - 5 б		
	<b>ИТОГО</b>		<b>30</b>	

Заключение комиссии: Комиссия считает необходимым установить доплату в размере \_\_\_\_\_

Председатель: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

**Рейтинговый лист за  
Медицинской сестры МБУ ДО ДООСЦ  
ФИО \_\_\_\_\_**

№ п/п	Показатели	Измерение в баллах	Оценка комиссии в баллах	Период действия
1.	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний. Четкость соблюдения режима трудового дня	Отсутствие замечаний -4б 1 замечание - 1 б 2 – и более -0		1 раз в квартал
2.	Соблюдение сроков и достоверности отчетной документации, ведение учетной документации, журналов	80% и ниже – 2 б 100% - 5 б		1 раз в квартал
3.	Участие в общественной жизни коллектива МБУ ДО ДООСЦ	Участие – 2б Не участие -0 б		1 раз в квартал
4.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Наличие нарушений - 0 б Отсутствие нарушений-3б		1 раз в квартал
5.	Соблюдение установленных санитарных правил и норм.	Наличие факта – 3 б Отсутствие – 0 б		1 раз в квартал
6.	Соблюдение правил производственной санитарии, противопожарной безопасности и охраны труда.	80 % и ниже – 1 б 100 % - 2 б		1 раз в квартал
7.	Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами	80 % и ниже – 1 б 100 % - 5 б		1 раз в квартал
8.	Проведение профилактических мероприятий с целью пропаганды здорового образа жизни (не реже 1 раза в месяц)	80 % и ниже – 1 б 100 % - 5 б		1 раз в квартал
	<b>ИТОГО</b>		<b>30</b>	

Заключение комиссии: Комиссия считает необходимым установить доплату в размере \_\_\_\_\_

Председатель: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

2.9. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.10. В Учреждении устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

№ п/п	Должность (предмет)	Максимальное количество баллов в месяц, (балл)	Стоимость балла, (руб.)
1	Административный персонал	30	
2	Педагогические работники	1 ст. – 50 0,75 ст. – 30 0,5 ст. – 25 0,25 ст. – 10	
3	Учебно-вспомогательный персонал	30	
4	Обслуживающий персонал	30	

2.11. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:

- в процентах от должностного оклада (оклада);
- в баллах, переведенных в денежное выражение.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.13. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Учреждения.

2.16. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

2.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.18. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.19. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат осуществляется путем предоставления рейтингового листа работника Учреждения под подпись.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора от 13.05.2024 № 29-од

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского (далее - Положение) разработано в соответствии с Разъяснением видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных Учреждениях, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района от 24.03.2009 № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета», в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района».

#### 2. Порядок и условия премирования работников

2.1. Премирование работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского (далее – Учреждение) осуществляется

в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда, за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность.

2.2. Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

2.3. Премия выплачивается с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Выплата премий по итогам работы работникам Учреждения производится по решению руководителя Учреждения на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.5. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности Учреждения за определенный период в соответствии с Критериями (основаниями) премирования (раздел 4 настоящего Положения).

2.6. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в конкурсах различного уровня (школьные, муниципальные, региональные, всероссийские).

2.7. Работники могут быть премированы и в иных случаях по решению руководителя Учреждения.

2.8. Работники Учреждения, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются премии.

К производственным упущениям, нарушениям трудовой дисциплины, за которые работники Учреждения могут лишаться премии, относятся:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;
- несвоевременное и некачественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководства;
- систематическое нарушение трудового распорядка дня (опоздание на работу, преждевременный уход с работы без разрешения непосредственного руководителя);
- совершение прогула, в т.ч. отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии.

### 3. Источники премиальных выплатах

3.1. Премии в Учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.2. Источником премиальных выплат является экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

### 4. Критерии (основания) премирования по итогам работы

4.1. Критериями премирования по итогам работы являются:

- результаты работы за месяц, квартал, полугодие или год.
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
  - поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.
-