

ПРИНЯТО  
протокол Общего собрания трудового

коллектива  
от «20» февраля 2024 г. № 2

СОГЛАСОВАНО  
протокол заседания  
Управляющего совета

от «20» февраля 2024 г. № 1

СОГЛАСОВАНО  
протокол заседания  
Профсоюзного комитета

от «20» февраля 2024 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО ДЦИ «Гармония»  
(г.Пересвет)

Л.В.Кукушкина  
Приказ № 21-В/13 от «20» февраля 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКИЙ ЦЕНТР ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ» (г. Пересвет)

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детский центр искусств «Гармония» (г.Пересвет) (далее - организация).

1.2 Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих организаций;
- виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих, премиальных выплат и материальной помощи.

1.3 Положение разработано в соответствии с:

- Бюджетным и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Уставом муниципального образования «Сергиево-Посадский городской округ Московской области»;
- Уставом организации;
- Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Московской области от 27.07.2013г. №94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево-Посадского района Московской области от 27.02.2014 № 292-ПГ»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево-Посадского городского округа Московской области, утвержденным по постановлению Главы Сергиево-Посадского городского округа Московской области от 29.05.2020г. №794-ПГ с изменениями, внесенными Постановлениями Главы Сергиево-Посадского городского округа от 05.04.2021г. №499-ПГ, от 28.01.2022г. №26-ПГ, от 27.09.2022г. № 422-ПГ, от 10.11.2022г. №485-ПГ, от 16.06.2023г. №182-ПГ, от 22.12.2023г. №447-ПГ;
- Распоряжением Министерства образования Московской области от 01.12.2023г. № Р-1090 «Об утверждении Перечней доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников государственных образовательных организаций Московской области или государственных

организаций Московской области, осуществляющих обучение, подведомственных Министерству образования Московской области, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, образовательные программы среднего профессионального образования и высшего образования.

1.4 Наименование должностей педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также общеотраслевых должностей учреждения, устанавливаются в соответствии с номенклатурой должностей, утвержденной приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также наименований должностей других работников, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым должностям служащих.

1.5 Фонд оплаты труда работников определяется за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание образовательных услуг, за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание образовательных услуг в рамках системы персонифицированного финансирования, а также за счет иных внебюджетных источников.

1.6 Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Московской области Сергиево-Посадского городского округа.

1.7 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8 Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9 Система оплаты труда в ДЦИ «Гармония» устанавливается: коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## 2. Основные условия оплаты труда.

2.1 Система оплаты труда работников учреждения включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, ежемесячные надбавки к окладам за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты.

2.2 Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Московской области Сергиево – Посадского городского округа;
- услуг, оказываемых учреждением в рамках системы персонифицированного финансирования дополнительного образования;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между участниками образовательного процесса.
- согласования с Профсоюзным комитетом учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на учебно-календарный год, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание образовательных услуг, так же исходя из объема средств, предусматриваемых в бюджете Сергиево-Посадского городского округа Московской области в соответствии с программой персонифицированного финансирования дополнительного образования (далее – ПФДО), принимаемой в Сергиево-Посадском городском округе Московской области в рамках полномочий муниципальных образований в сфере образования и по оказанию поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям, иных внебюджетных источников, и утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.4 В учреждении применяется повременная (может быть применена сдельная, аккордная) система оплаты труда и режим рабочего времени, установленные Трудовым кодексом РФ.

2.5 Учреждение, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) на основании тарификации

и штатного расписания, которые утверждаются один раз в год на начало учебного года управлением образования Администрации Сергиево-Посадского городского округа Московской области.

2.6 Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп.

2.7 Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической, концертмейстерской работы за ставку заработной платы), на основании постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г.№191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», в зависимости от уровня образования, педагогического стажа и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.8 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9 Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

2.10 Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) на 20 процентов в организации производится:

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;
- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник образования», повышение

оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», «Отличник образования» профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.11 Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

2.12 Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с принадлежностью должности работника к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.13 Месячная заработная плата основного сотрудника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. (На основании ст.130 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

2.14 Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области на соответствующий год.

2.15 Условия оплаты труда работника: размер должностного оклада, ставки заработной платы, сумма ежемесячной надбавки за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий, условия и порядок компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок), порядок установления премиальных выплат - устанавливаются в трудовом договоре и дополнительном соглашении с работником.

2.16 Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании приказа о выплате заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

2.17 Заработная плата работникам учреждения индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

2.18 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

2.19 Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Московской области Сергиево – Посадского городского округа – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- 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 размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.20 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

2.21 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. Порядок исчисления заработной платы.**

3.1 Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю, деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (учебной) работы в неделю, и прибавления ежемесячной надбавки за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий, компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{зп} = (S_{зп} \times F_{нн} / N_{чн} + S_{ен} + S_{кв} + S_{св})$ , где:

$M_{зп}$  - месячная заработная плата педагогических работников;

Sзп - ставка заработной платы;

Fнн - фактическая нагрузка в неделю педагога в часах;

Nчн - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Sen – сумма ежемесячной надбавки за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий (20%);

Скв - сумма компенсационных выплат;

Ссв - сумма стимулирующих выплат;

3.2 Месячная заработная плата административно - управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется путем сложения размеров ставок их заработной платы, ежемесячной надбавки за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий на сумму компенсационных и стимулирующих выплат, по следующей формуле:

$Mзп = Sзп + Sen + Скв + Ссв$ , где:

Mзп – месячная заработная плата;

Sзп – ставка заработной платы;

Sen – сумма ежемесячной надбавки за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий (40% руководителям и заместителям руководителей);

Скв – сумма компенсационных выплат;

Ссв – сумма стимулирующих выплат.

3.3 Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется на основании тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года и штатного расписания. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу устанавливается руководителем учреждения и согласовывается с комиссией «По распределению педагогической нагрузки, стимулирующих компенсационных и выплат».

3.4 Объем учебной нагрузки педагогических работников, который больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

3.6 За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы,



установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

3.7 В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8 Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

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

3.10 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.11 При установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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).

3.12 Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.13 Учет учебной работы педагогов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.14 О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

3.15 Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику дополнительным соглашением или другим локальным актом. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.16 В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии образованием и стажем, которые устанавливаются для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

3.17 О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

3.18 Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях и проработавших в городском округе 1 год, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном постановлением Главы Сергиево-Посадского городского округа на соответствующий период.

#### **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 педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не более 2 месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

4.2 Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической или концертмейстерской работы в неделю на кол-во полных недель в месяц.

4.3 Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

#### **5. Персонифицированное финансирование .**

5.1 Финансовое обеспечение обязательств, возникающих при использовании детьми , включенными в систему персонифицированного финансирования (далее - ПФ) , сертификатов, осуществляется за счет средств, предусматриваемых в бюджете Сергиево-Посадского городского округа Московской области в соответствии с программой ПФ, принимаемой в Сергиево-Посадском городском округе Московской области.

5.2 Доходы, полученные от оказания платных услуг распределяются следующим образом:

- оплата труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, включая начисления на оплату труда;
- на оплату коммунальных услуг;
- на укрепление материально-технической базы, развитие и текущее содержание организации.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

6.1 Выплаты компенсационного характера могут производиться за счет всех источников финансирования, направляемых на оплату труда.

6.2 В учреждении устанавливаются компенсационные выплаты уборщикам служебных помещений, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест) до 10% от должностного оклада.

6.3 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

7.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за расширение зон обслуживания.

7.2 Выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки) устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.3 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.4 Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, так и в абсолютном размере, не превышающем 100 процентов от оклада.

7.5 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Комиссии «По распределению педагогической нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат».

7.6 В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера формируются за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание результативных и эффективных показателей в работе сотрудников школы, за счет средств, предусматриваемых в бюджете Сергиево-Посадского городского округа Московской области в соответствии с программой персонифицированного финансирования (далее – ПФ), принимаемой в Сергиево-Посадском городском округе Московской области, в рамках полномочий муниципальных образований в сфере образования и по оказанию поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям, так же за счет иных внебюджетных источников.

7.7 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут устанавливаться на определенный срок (до года).

7.8 В учреждении устанавливаются следующие виды выплат (доплат) стимулирующего характера:

- за расширение зон обслуживания: за увеличение объема работы по основной должности (не более 100% от оклада) или за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями (не более 100% от оклада)
- надбавки стимулирующего характера за качество работы и высокий профессионализм согласно таблицам стимулирующих выплат №1-№21 (Приложение 1).

7.9 Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на основании Комиссии «По распределению педагогической нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат» и по согласованию с профсоюзным комитетом школы в пределах фонда оплаты труда согласно таблицам стимулирующих выплат (№1 - №21) и за расширение зон обслуживания с выплатой в абсолютном размере, не превышающем 30-000 руб.

7.10 Педагогическим работникам образовательной организации, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета Московской области, при условии занятия штатной должности, в составе заработной платы устанавливается ежемесячная доплата за напряженный труд в размере 5000 руб. за фактически отработанное в календарном месяце время (пропорционально отработанному времени).

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных доплат не начисляются другие виды выплат.

Указанные в настоящем пункте ежемесячные доплаты выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат работникам.

Доплата является составной частью заработной платы работника:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

## **8.Премирование, дополнительные выплаты**

8.1 Приказом работодателя могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников):

- за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов;
- квартальные, по итогам работы за соответствующий период;
- годовые, по итогам работы за соответствующий период ;
- премии к юбилейным «круглым датам» (50,60,70лет);
- к праздникам (ко Дню учителя, к 8 Марта, к 23 Февраля, к Юбилею школы).

8.2 Премия к юбилейной дате со дня рождения (дни рождения работников 50,60,70 лет) устанавливается в размере 5000 для административного и педагогического персонала, в размере 3000 руб. - для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

8.3 Премирование работников организации производится на основании приказа директора. Размер премии, за исключением премий к юбилейным датам,

определяется комиссией «По распределению педагогической нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат» в абсолютных величинах.

8.4 Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда) , а представляет собой вознаграждение ,выплачиваемое работникам дополнительно к оплате труда за эффективные результаты работы, а также в случаях выполнения заданий особой важности и повышенной сложности, поставленных администрацией учреждения.

8.5 Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

8.6 Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

8.7 Источником выплат премий является экономия из стимулирующего фонда оплаты труда, входящего в основной фонд оплаты, и иных внебюджетных источников.

## **9. Материальная помощь.**

9.1В пределах стимулирующего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

9.2 Материальная помощь может выплачиваться по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению директора учреждения. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

9.3 Материальная помощь всем или большинству работников учреждения может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами.