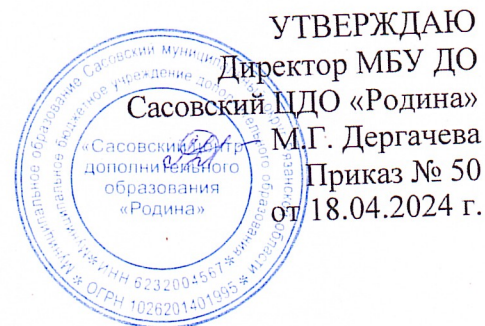


ПРИНЯТО
Общим собранием
работников Протокол № 1
От 08.04.2024 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Сасовский центр дополнительного образования «Родина»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Сасовский центр дополнительного образования «Родина», реализующего программы дополнительного образования в Сасовском муниципальном округе (далее - Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Сасовский центр дополнительного образования «Родина» (далее - учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Сасовского муниципального округа Рязанской области от 18.01.2024 № 55 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Сасовского муниципального округа Рязанской области», постановлением администрации Сасовского муниципального округа Рязанской области от 04.04.2024 № 635 «О внесении изменений в постановление администрации Сасовского муниципального округа Рязанской области от 18.01.2024 № 55 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Сасовского муниципального округа Рязанской области», а также Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.3. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, осуществляется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - соблюдения основных гарантий, установления норм действующего законодательства в Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, Сасовского муниципального округа;
 - порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
 - использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
 - мнения представительного органа работников учреждения.
- 1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.8. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, стимулирующие, компенсационные и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников учреждения, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых работнику учреждения.

Конкретный перечень работников учреждения, которым может устанавливаться повышающий коэффициент специфики, и конкретный размер этого повышения (от 0,15 до 0,2) определяется руководителем учреждения, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

Работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на период выполнения работ или других факторов.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента может быть установлен - до 2,0.

2.1.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (за исключением работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Рязанской области, Сасовского муниципального округа Рязанской области установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа местного самоуправления Сасовского муниципального округа Рязанской области осуществляющего в отношении подведомственных учреждений функции и полномочия учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на численность работников в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 года № 1601н).

2.2.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- персональный повышающий коэффициент;
- за стаж педагогической работы.

2.2.3. Размеры должностных окладов педагогических работников учреждения:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, должностной оклад (ставка) 9100 рублей.		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,02
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, концертмейстер, аккомпаниатор, методист.	0,05
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	0,05
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед), старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	0,05

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников учреждения по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения должностного оклада (ставки)	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	X
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,6
	Стаж работы более 15 лет	0,5
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,4
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2
	Стаж работы от 1 до 2 лет	0,1
	Стаж работы от 0 до 1 года	X
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория высшая категория	0,77 0,87

Педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию коэффициент к должностному окладу за стаж работы, не применяется.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих

2.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих (далее - специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с изменениями внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 года № 718н).

2.3.2. Специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников, занимающих должности специалистов и служащих:

	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
н/п	1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», должностной оклад (ставка) 5519 рублей.		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь – машинистка	x
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», должностной оклад (ставка) 6268 рублей		
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,11
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф – повар), начальник хозяйственного отдела	0,79
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», должностной оклад (ставка) 6525 рублей.		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности	x
3.2.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,87

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений профессий рабочих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с изменениями внесенными приказом Минздравсоцразвития

России от 12.08.2008 года № 417н).

2.4.2. Работникам учреждений профессий рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.4.3. Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" 4469 руб.		
1 квалификационный уровень	х - 1 квалификационный разряд; 0,04 - 2 квалификационный разряд; 0,09 - 3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	0,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" 5049 руб.		
1 квалификационный уровень	х - 4 квалификационный разряд; 0,11 - 5 квалификационный разряд; 0,23 - 6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2 квалификационный уровень	0,35 - 7 квалификационный разряд; 0,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3 квалификационный уровень	0,63 - 0,79	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень		Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждения на основании локальных нормативных актов в пределах фонда оплаты труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

2.5.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Объем средств, направленных на выплаты стимулирующего характера не должен превышать 30% средств, направленных на оплату труда работников.

2.5.3. Финансовое обеспечение стимулирующих выплат может осуществляться как за счет бюджетных средств, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.5.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

2.5.5. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включает в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда.

2.5.6. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 20% должностного оклада:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- педагогическим работникам учреждения, имеющим звание «Почетный работник», значок «Отличник народного образования», Почетную грамоту и Благодарность Министерства образования Российской Федерации.

б) в размере 15 % должностного оклада:

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- работникам учреждения, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный" (за исключением "Народный учитель Российской Федерации"), "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

в) молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим среднее специальное учебное заведение, со стажем работы до трех лет, в размере 3000 рублей ежемесячно;

г) молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим высшие учебные заведения, со стажем работы до трех лет в размере 5000 рублей ежемесячно.

2.5.7. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

2.5.8. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением об оплате труда работников учреждения.

2.5.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной

деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты премиального характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.5.10. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$B_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} = 0$$

, где

$B_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт}i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс}i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $B_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $B_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * B_{\text{пед}},$$

где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

2.5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.6.4. Для работников учреждения за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен

ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

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

Конкретный размер доплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривается установление этой надбавки. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочего места оно признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада.

2.6.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.6.9. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

2.6.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам учреждения, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх 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 учреждения, трудовым договором.

По желанию работника учреждения, 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.

2.6.13. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3. Иные выплаты

3.1. Работникам учреждения может выплачиваться единовременное поощрение, в том числе:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) в размере должностного оклада;
- в связи с праздничными датами 8 марта — женщинам, 23 февраля — мужчинам, и иными праздничными датами.

3.2. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда. На материальную помощь могут направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности.

4. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах бюджетных средств учреждения на год.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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».

4.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

4.4. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400 - ФЗ "О страховых пенсиях".