

Мотивированное мнение учтено

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.Г. Юшина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ЦВР

Г.Г. Алексеева

Приказ № 003 от 11.01.2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и условиях и порядке распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 года № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 года № 538 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, постановлением Главы округа Муром от 01.09.2008 № 2229 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (в ред. Постановления администрации округа Муром № 93 от 12.02.2020 № 93 «О внесении изменений в приложение Постановления Главы округа Муром от 01.09.2018 № 2229 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования») и иными нормативными актами, в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБУДО ЦВР, устанавливающим систему оплаты труда в образовательной организации, включая установление должностного оклада, выплат компенсационного

характера, выплат стимулирующего характера, премиальных выплат по итогам работы, иных выплат (материальной помощи).

1.3. Система оплаты в МБУДО ЦВР устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников.

1.4. Положение распространяется на следующие категории работников:

- административный персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал;
- руководители структурных подразделений

1.5. Сроки выплаты заработной платы в образовательной организации: за первую половину месяца – 16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца (или последний день текущего месяца).

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

1.7. Индексация заработной платы проводится в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников МБУДО ЦВР производится из средств бюджетных ассигнований и из средств от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Заработная плата работника учитывает конкретную квалификацию, сложность условий, объем работы и включает в себя:

- 2.1. Оклад (базовый должностной оклад);
- 2.2. компенсационные выплаты – при необходимости;
- 2.3. выплаты стимулирующего характера;
- 2.4. оплата труда в условиях персонифицированного финансирования дополнительного образования (ПФДО);
- 2.5. Материальная помощь.

2.1. Оклад (базовый должностной оклад)

2.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

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

2.1.3. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

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

2.1.4. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциям.

2.1.5. Для установления уровня оклада важнейшим показателем является квалификация сотрудника. В ее понятие, в том числе, входят:

- наличие образования определенного уровня;
- предшествующая практика осуществления соответствующей работы;
- квалификационный разряд (при наличии).

2.1.6. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных постановлением Главы округа Муром «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» в действующей редакции.

2.1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.1.8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.1.8.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.1.8.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие

коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу.

2.1.8.3. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.1.8.4. 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.

2.1.8.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.1.8.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.1.8.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.1.8.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка в бумажном или электронном виде либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

2.1.8.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по постановлению Главы округа Муром «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» в действующей редакции.

- 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 присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

2.1.8.10. 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.

2.1.8.11. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителем Учреждения.

2.1.8.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

2.1.8.13. 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 N 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". Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.1.8.14. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями - методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.1.8.17. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением

случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.1.8.18. Объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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».

2.1.8.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

2.1.8.20. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям Учреждения. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается с их письменного согласия.

2.1.8.21. Учебная нагрузка 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 может передаваться на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.4.8.22. Месячный оклад педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.4.8.23. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год.

2.4.8.24. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.2. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки

заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы).

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

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

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12%;
- за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - до 24%.
- за работу в сельской местности (структурных подразделениях, расположенных за пределами города) – до 25 %.

2.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.2.3. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

2.2.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей – от 1000,00 руб.

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

2.2.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.2.7. Выплаты компенсационного характера с учетом особенностей и специфики деятельности образовательных организаций, к которым относятся выплаты в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)):

- за работу в ночное время,
- за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ (выполнение работ по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников);
- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья или нуждающихся в длительном лечении;
- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за работу с детьми и подростками с девиантным поведением, а также детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;
- за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в Учреждении на общих основаниях,
- за индивидуальное и групповое обучение детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения оформляются приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты, за исключением тех из них, что предусмотрены Трудовым кодексом РФ и иными актами законодательства РФ, устанавливаются работникам за счет и в пределах средств, заложенных в смете доходов и расходов учреждения на текущий год на оплату труда, и из внебюджетных средств.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема (количества) выполняемой работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность и личный вклад в коллективные результаты работы.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере. Максимальный размер этих выплат не ограничен. Стимулирующие выплаты могут быть фиксированными и единовременными.

2.3.4. В учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат от 1000,00 руб. до 20000,00 руб.:

2.3.4.1. персональные надбавки к окладу – устанавливаются по итогам оценки результативности (на основании локального акта - Положения о порядке проведения оценки результативности деятельности работников МБУДО ЦВР);

2.3.4.2. за эффективность образовательной деятельности;

2.3.4.3. за эффективность функционирования Учреждения;

2.3.4.4. за эффективность административно-хозяйственной деятельности, эффективность работы по охране труда и технике безопасности;

2.3.4.5. за интенсивность (напряженность);

2.3.4.6. за высокие результаты работы, высокие достижения в работе, качество выполняемых работ;

2.3.4.7. за высокие достижения в работе;

2.3.4.8. надбавка молодым специалистам;

2.3.4.9. за добросовестное выполнение должностных обязанностей;

2.3.4.10. за выполнение особо важных и сложных заданий;

2.3.4.11. по итогам трудовой деятельности за месяц, квартал, год, летней оздоровительной кампании, организации мероприятий, акций;

2.3.4.12. в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами;

2.3.4.13. за личный вклад, активное участие и проявление инициативы в выполнении задач и реализации полномочий, возложенных на учреждение;

2.3.4.14. за руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях; за руководство творческими объединениями, группами от 10% к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

2.4. Оплата труда в условиях персонифицированного финансирования дополнительного образования (ПФДО)

2.4.1. Стоимость образовательной услуги (программы) определяется учреждением самостоятельно для каждой части образовательной программы,

включенной в реестр сертифицированных образовательных программ. Определение стоимости образовательной услуги (программы) осуществляется на основании сведений, характеризующих особенности реализации образовательной программы. Стоимость образовательной услуги (программы) определяется, как совокупный объем затрат, необходимых для оказания образовательной услуги одному учащемуся

2.4.2. Оплата труда педагога дополнительного образования производится из расчета фактически отработанных часов за месяц. Заработная плата педагога дополнительного образования учреждения рассчитывается в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы. Базой для расчета конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу.

Оплата производится 2 раза в месяц: 30 числа – за первую половину текущего месяца, 16 числа – за вторую половину предыдущего месяца.

2.4.3. Перечень показателей стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностным группам и должностям работников, занятых в ПФДО при реализации сертифицированных программ:

2.4.3.1. за укомплектованность группы (востребованность детского объединения сертифицированной программы) педагогу дополнительного образования. Расчет размера выплаты каждому работнику осуществляется ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится, и определяется в зависимости от укомплектованности групп учащихся по сертифицированным программам по следующей формуле:

№ п/п	Критерий эффективности	Основание	Кол-во (баллы или сумма)	Вид выплаты
	Востребованность детского объединения (группы)	Протокол балансовой комиссии	<p>Количество баллов определяется по формуле:</p> $\text{Балл} = \frac{gr_1 \times B_1 + gr_2 \times B_2 + \dots + gr_i \times B_i}{gr_1 + gr_2 + \dots + gr_i}$ <p>где</p> <p>gr_i – число часов учебной нагрузки, приходящейся на i-е детское объединение (группу) в неделю (месяц)</p> <p>B_i – количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i-й группе по формуле:</p> <p>B случае, если</p>	Единовременн о, ежемесячно

			<p>укомплектованность группы на момент оценки ниже $x\%$ от ее максимальной наполняемости – 0</p> <p>В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше $x\%$ от ее максимальной наполняемости по формуле:</p> $B_i = \frac{\% \text{ укомплектованности} - x\%}{100 - x\%} \times \text{Максималь}$	
--	--	--	--	--

2.4.3.2. за высокие результаты по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках персонифицированного финансирования - от 1000,00 руб. до 10000,00 руб.

2.5. Материальная помощь

В целях социальной поддержки работников в соответствии с условиями коллективного договора и при наличии финансовой возможности Учреждение вправе оказать единовременную материальную помощь от 1000,00 руб. до 15000,00 руб. сотрудникам в следующих случаях:

- 2.5.1. в связи с длительным лечением работника;
- 2.5.2. на приобретение дорогостоящих лекарств;
- 2.5.3. в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (пожар, затопление, кража и т.п.);
- 2.5.4. в связи со смертью работника или близких родственников;
- 2.5.5. в связи с выходом на пенсию;
- 2.5.6. в связи с бракосочетанием;
- 2.5.7. в связи с рождением ребенка;
- 2.5.8. работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях и ее размере принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании заявления работника. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 1,0-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада) или тарифной ставки работника и от фактически отработанного времени не зависит.

III. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни, здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за ненадлежащее исполнение обязанностей, поручений.

3.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату постоянных стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений (при наличии) рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

4.2. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия новой редакции.