



Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
К.В. Еохерц
«01» сентября 2025 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЭБЦ» г. Лабинска
Н.Г. Герасимова
«01» сентября 2025 года
Приказ от 01.09.2025г. №54/03-01



ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Эколого-биологический центр» г.Лабинска
муниципального образования Лабинский район
на период с 01сентября 2025 года по 31 августа 2026 года**

2025 год

1. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования станции детско-юношеского туризма и экскурсий муниципального образования Лабинский район (сокращенное МБУДО «ЭБЦ» г. Лабинска), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);
4. Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31/3-30);
5. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);
9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);
10. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее - Приказ № 559н);
11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее – Приказ № 1601);
12. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);
13. Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);
14. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 – 2.4 пункта 2 раздела III

«Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911 – КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

15. Постановления главы администрации муниципального образования Лабинский район от 13.02.2023 года № 125 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования муниципального образования Лабинский район»;
16. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
17. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Лабинский район (далее – Соглашение);
18. Иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования Лабинский район, регулирующие вопросы оплаты труда.
19. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «ЭБЦ» г. Лабинска в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края, муниципального образования Лабинский район.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам МБУ ДО «ЭБЦ» г. Лабинска (в том числе директору учреждения, его заместителям) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения до 20000 руб., при наличии ФОТ;

-выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание экспериментальных площадок до 20000 руб., при наличии ФОТ;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) до 7000 руб., при наличии ФОТ;

-выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы до 30000 руб., при наличии ФОТ;

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки не может превышать 300 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБУ ДО «ЭБЦ» г. Лабинска.

Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы устанавливается в соответствии со следующими параметрами:

1.Административно-управленческий персонал, педагогический персонал, учебно – вспомогательный персонал.	1.1. Ведение социальных сетей	До 6 000 руб. При наличии ФОТ
	1.2. За качественное освоение программ с детьми с ОВЗ	До 3000 руб. при наличии ФОТ
	1.3. За ведение документации по военнообязанным	До 2000 руб. при наличии ФОТ
	1.4. Доплата за работу на учебно-опытном участке	4000 руб. Ежемесячно
	1.5. Ведение официального интернет сайта	До 6000 руб. при наличии ФОТ

	1.6.Наставничество	до 2000 руб., по факту проведенной работы
	1.7.Организация интересного, познавательного досуга учащихся	до 5000 руб.
	1.8. За результативность участия учащихся в конкурсах, выставках, соревнованиях, мероприятиях различных уровней;	до 5000 руб. При наличии ФОТ
	1.9.За работу по Охране труда	до 3000 руб.
	1.10. Организация и проведение мероприятий (экскурсии, походы, выездные, массовые мероприятия), отдыха учащихся в каникулярное время (так же дистанционно по сети интернет).	до 5000 руб. при наличии ФОТ
	1.11. Положительные результаты воспитательной деятельности: сохранность контингента, снижение пропусков занятий	до 4000 руб. При наличии ФОТ
	1.12. За исполнение обязанностей по вопросам безопасности, жизнедеятельности учреждения, ГО и ЧС, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности (ответственный за безопасность учреждения), Размер доплаты зависит от количества учащихся: свыше 501 учащегося	до 6000 руб.

	1.13. Ведение АИС «Навигатор»	До 6 000 руб. При наличии ФОТ
	1.14. Патриотическое и нравственное воспитание учащихся	до 6000 руб. при наличии ФОТ
	1.15. Выплата педагогическим работникам за работу в социальном заказе	до 80000 руб. при наличии ФОТ
2. Учебно – вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	2.1. За участие в текущем ремонте учреждения	до 5000 руб. при наличии ФОТ
	2.2. За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	до 3000 руб. при наличии ФОТ
	2.3. За высокий уровень инвентарного учета имущества учреждения, обеспечение своевременного списания и утилизации основных средств	до 2000 руб. при наличии ФОТ
	2.4. Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании	до 3000 руб. при наличии ФОТ
	2.5. За выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 3000 руб. при наличии ФОТ
	2.6. Обеспечение исправного технического состояния вверенного имущества	до 2000 руб. при наличии ФОТ

2.1.3. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования в размере (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

2.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

2.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

размер повышающего коэффициента работникам за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

2.1.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБУ ДО «ЭБЦ» г. Лабинска.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБУДО «ЭБЦ» г. Лабинска за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Лабинский район.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.7. Выплата отдельным категориям работников за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (далее – отдельные категории работников, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы на учебно-опытном участке отдельным категориям работников МБУ ДО «ЭБЦ» г. Лабинска составляют:

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе.

Отдельным категориям работников, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

2.1.8. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения на дату издания приказа о премировании.

2.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

2.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику - ко Дню учителя (5 октября), может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.9. Отдельным категориям работников устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера:

2.1.9.1. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается при следующих условиях:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с даты трудоустройства и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в

настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории Лабинского района, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу, в размере 3 000 рублей»;

муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Лабинского района, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

2.1.10. Ежегодные единовременные выплаты педагогам, занявшим 1-3 места в конкурсах устанавливаются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Лабинский район от 04 мая 2023 года №359 «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Лабинского района».

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета муниципального образования Лабинский район устанавливается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Лабинский район от 17 января 2024 года №11 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций,

находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования «Лабинский район».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за работу в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Труд работника (сторожа), которому установлен суммированный учет рабочего времени оплачивается исходя из тарифной ставки (оклада), установленной за час работы.

Для расчета оплаты труда сторожей применяется среднемесячная норма часов, рассчитываемая по формуле: годовая норма часов (по производственному календарю) / 12 месяцев.

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплаты составляет:

Начисление оплаты в данные дни производится из расчета заработной платы за месяц.

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата за командировку (при наличии подтверждающих документов о проведении мероприятий в выходные и нерабочие праздничные дни) в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к командировке в выходные и нерабочие праздничные дни.

Начисление оплаты в данные дни производится из расчета среднего заработка в двойном размере.

По желанию работника, работавшего, либо находящегося в командировке, в выходной и нерабочий праздничный день ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа (командировка) оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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.

4.Порядок оказания материальной помощи

4.1.В целях оказания социальной поддержки работников учреждения, при наличии средств за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда и других внебюджетных финансовых средств, может быть оказана материальная помощь работникам учреждения.

4.2.Размер оказания материальной помощи определяется в абсолютном значении (в рублях).

4.3.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения ППО на основании письменного заявления работника и при наличии подтверждающих документов.

4.4.Выплаты по оказанию материальной помощи осуществляются на основании приказа директора по следующим основаниям:

1. К юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60 лет, у мужчин - 50, 55, 60, 65 лет), в связи со свадьбой, рождением ребенка, стихийным бедствием;

2. В случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем;

3. В случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием; несчастным случаем близкого родственника (супруг, дети);

4. В случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - не более двух должностных окладов; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

По всем случаям - при наличии подтверждающих документов.

4.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.6. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Ответственный за ОТ

И.А. Воробьева