


**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования Станция юных натуралистов
Невьянского городского округа**

Согласовано:
Председатель профкома МБОУ ДО СЮН
 Н.А.Куталова

«25» 03 2024 год



Утверждаю:
Директор МБОУ ДО СЮН НГО
Л.П.Халикова
Приказ от 25/03/2024 № 72-Д
«25» 03 2024 год

**Положение
об оплате труда**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Станции юных натуралистов учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – МБОУ ДО СЮН НГО).

2. Заработная плата работников МБОУ ДО СЮН НГО устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда. Системы оплаты труда в МБОУ ДО СЮН НГО устанавливаются на основе настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

Заработная плата работников МБОУ ДО СЮН НГО (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников МБОУ ДО СЮН НГО и выполнения ими работ той же квалификации.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников МБОУ ДО СЮН НГО подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

Заработная плата работника при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации). Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда.

Районные коэффициенты, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной

платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

Дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4. Фонд оплаты труда в МБОУ ДО СЮН НГО формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой из местного бюджета бюджетным и автономным муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание МБОУ ДО СЮН НГО утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с управлением образования Невьянского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда в соответствии с примерными штатными нормативами численности работников.

Структура фонда оплаты труда в МБОУ ДО СЮН НГО утверждается в пределах средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с определением объема фонда на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в размере не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в муниципальных учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Управление образования Невьянского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципального учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципального учреждения.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБОУ ДО СЮН НГО, должны определяться в соответствии с уставом МБОУ ДО СЮН НГО и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7. Оплата труда работников МБОУ ДО СЮН НГО устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

8. При определении размера оплаты труда работников МБОУ ДО СЮН НГО учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБОУ ДО СЮН НГО;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников МБОУ ДО СЮН НГО предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда работников МБОУ ДО СЮН НГО производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 10 настоящего примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Руководитель МБОУ ДО СЮН НГО:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) принимает положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников в учреждении в соответствии с примерным положением;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципального учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных учреждений.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБОУ ДО СЮН НГО педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в том же муниципальном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление преподавательской работы работникам МБОУ ДО СЮН НГО, выполняющим ее помимо основной работы в том же муниципальном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных, муниципальных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом МБОУ ДО СЮН НГО в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО СЮН НГО

16. Оплата труда работников МБОУ ДО СЮН НГО включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего примерного положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего примерного положения.

17. МБОУ ДО СЮН НГО в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а

также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью по типу муниципального учреждения.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) в соответствии с постановлением администрации Невьянского городского округа об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Невьянского городского округа и с установлением целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с постановлениями Правительства Свердловской области на текущий финансовый год.

Индексации также подлежат размеры выплат и доплат, установленные в абсолютном размере. При этом средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в фонде оплаты труда в обязательном порядке.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

20. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МБОУ ДО СЮН НГО, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в МБОУ ДО СЮН НГО, обособленных структурных подразделениях МБОУ ДО СЮН НГО в поселках городского типа и сельских населенных пунктах.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в МБОУ ДО СЮН НГО и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, приведен в Приложении № 1 к настоящему положению.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работнику, принятому на одну из вышеуказанных должностей, в случаях если работник имеет:

высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

высшее или среднее профессиональное образование не по занимаемой должности и не имеет дополнительного образования в области, соответствующей направлению деятельности, но назначен (или может быть назначен) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утверждённого Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981г. № 6 и п. 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ ДО СЮН НГО, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему положению.

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

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

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в соответствии с типом муниципального учреждения установлены в Приложении № 3 к настоящему положению.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Рабочее время, время отдыха и оплата труда для женщин, работающих в сельской местности, определяется с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по

желанию работника.

28. На переходный период в целях совершенствования системы оплаты труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, общеотраслевых должностей служащих, работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей в соответствии с занимаемой должностью муниципальным учреждением самостоятельно и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Минимальные размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, общеотраслевых должностей служащих, работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 4 к настоящему положению.

29. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом МБОУ ДО СЮН НГО, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

30. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

31. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии муниципальных учреждений (далее - работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

32. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

33. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ ДО СЮН НГО, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются управлением образования по запросу муниципального учреждения в зависимости от сложности труда.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу,

педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДО СЮН НГО, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

35. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ ДО СЮН НГО устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

36. Оплата труда руководителя МБОУ ДО СЮН НГО муниципального, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

37. Оплата труда руководителя МБОУ ДО СЮН НГО устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, утвержденным приказом управления образования Невьянского городского округа (далее – Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений). Условия оплаты труда определяются в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБОУ ДО СЮН НГО, его заместителя, главного бухгалтера МБОУ ДО СЮН НГО, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом главы Невьянского городского округа и управления образования Невьянского городского округа.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МБОУ ДО СЮН НГО, заместителя руководителя и главного бухгалтера МБОУ ДО СЮН НГО и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным нормативным правовым актом Невьянского городского округа.

39. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера МБОУ ДО СЮН НГО устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ ДО СЮН НГО, установленного в соответствии с пунктом 37 настоящего примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера МБОУ ДО СЮН НГО устанавливается по согласованию с управлением образования Невьянского городского округа, осуществляющим функции и полномочия

учредителя в отношении МБОУ ДО СЮН НГО, в соответствии с локальным актом МБОУ ДО СЮН НГО, принятым руководителем МБОУ ДО СЮН НГО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

40. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - в размере 7000 рублей;

за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 рублей.

41. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру МБОУ ДО СЮН НГО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя и главному бухгалтеру МБОУ ДО СЮН НГО принимается руководителем МБОУ ДО СЮН НГО.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

44. Для работников МБОУ ДО СЮН НГО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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);

4) иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

46. Всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим,

специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, устанавливаются конкретные размеры доплат в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

47. Всем работникам МБОУ ДО СЮН НГО выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 №591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

48. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МБОУ ДО СЮН НГО при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) и другое.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБОУ ДО СЮН НГО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МБОУ ДО СЮН НГО, утвержденном руководителем МБОУ ДО СЮН НГО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного заместительства», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного заместительства» при временном

заместительстве замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя муниципального учреждения на штатного заместителя руководителя данного учреждения размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя муниципального учреждения.

52. За выполнение работы по наставничеству наставнику на период ее выполнения устанавливается доплата, которая в обязательном порядке указывается в трудовом договоре с работником. Размер доплаты, порядок их установления определяется в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ ДО СЮН НГО.

Педагогический работник может быть назначен наставником двум и более наставляемым. В этом случае доплата за наставничество устанавливается не более чем в двойном размере.

53. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам устанавливаются за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника.

54. Работникам МБОУ ДО СЮН НГО (кроме руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) за выполнение отдельных видов работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры отдельных видов доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МБОУ ДО СЮН НГО (кроме руководителя МБОУ ДО СЮН НГО, его заместителя и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются управлением образования Невьянского городского округа.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем МБОУ ДО СЮН НГО на основании нормативного акта управления образования Невьянского городского округа, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта МБОУ ДО СЮН НГО.

55. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МБОУ ДО СЮН НГО в соответствии с локальным актом МБОУ ДО СЮН НГО.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

56. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

57. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением услуг, муниципальное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

58. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ ДО СЮН НГО в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБОУ ДО СЮН НГО, а также показателям эффективности его работы.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

60. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

61. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

62. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

63. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МБОУ ДО СЮН НГО норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МБОУ ДО СЮН НГО.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным

нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

64. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ ДО СЮН НГО, трудовым договором.

65. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается управлением образования Невьянского городского округа.

66. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МБОУ ДО СЮН НГО. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

67. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

68. За достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу муниципального учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБОУ ДО СЮН НГО возможно единовременное премирование работников МБОУ ДО СЮН НГО.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МБОУ ДО СЮН НГО, принятым руководителем МБОУ ДО СЮН НГО с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

69. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются положением о материальной помощи, принятым руководителем МБОУ ДО СЮН НГО в соответствии с Примерным положением о материальной помощи, утвержденным приказом управления образования Невьянского городского округа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

70. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения

месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете. В случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным, выплаты стимулирующего характера производятся при выплате заработной платы за месяц, следующий за отчетным.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО СЮН НГО НА УЧЕБНЫЙ ГОД

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2 Настоящее Положение утверждается руководителем МБОУ ДО СЮН НГО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников МБОУ ДО СЮН НГО.

1.3 Настоящее Положение распространяется на руководителя МБОУ ДО СЮН НГО и на всех работников учреждения, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1 Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в МБОУ ДО СЮН НГО создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2 Комиссия создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией МБОУ ДО СЮН НГО учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3 Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4 Руководитель МБОУ ДО СЮН НГО создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5 В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6 Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создаётся на основании Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые

руководителем МБОУ ДО СЮН НГО, представители работников МБОУ ДО СЮН НГО муниципального учреждения, делегируемые выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) или при его отсутствии представительным органом работников, представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя МБОУ ДО СЮН НГО.

2.6.5. Председателем Комиссии является руководитель МБОУ ДО СЮН НГО, секретарём – один из членов Комиссии.

2.7 Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные руководителем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.8. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.9. На основании решения Комиссии руководитель МБОУ ДО СЮН НГО издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1 Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2 Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3 Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4 Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5 Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном муниципальном учреждении.

3.6 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7 При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.8 За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9 При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя МБОУ ДО СЮН НГО для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10 При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11 При возложении на педагогических работников, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12 Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13 Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

4. Заключительные положения

4.1 В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель МБОУ ДО СЮН НГО сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДО СЮН НГО,
в отношении которых функции
и полномочия учредителя
осуществляются Управлением
образования НГО

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ
НА 25 % РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ
ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,
И В ИХ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ,
РАСПОЛОЖЕННЫХ В ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА
И СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, помощник воспитателя, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений МБОУ ДО СЮН НГО (далее - структурные подразделения):
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями;
старший мастер;
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник отдела;
главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
архивариус, статистик, калькулятор, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, менеджер по персоналу, экономист, эксперт, юрисконсульт.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДО СЮН
Невьянского городского округа,
в отношении которых функции и
полномочия учредителя
осуществляются Управлением
образования Невьянского
городского округа

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА МБОУ ДО СЮН НГО

1. Почасовая оплата труда педагогов, преподавателей и других педагогических работников МБОУ ДО СЮН НГО, применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные педагогами при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в том числе работников органа управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Руководитель МБОУ ДО СЮН НГО в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного муниципального учреждения, могут по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДО СЮН
Невьянского городского округа,
в отношении которых функции и
полномочия учредителя
осуществляются Управлением
образования Невьянского
городского округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	25039
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	27137
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	27137
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; старший воспитатель; старший методист; старший мастер; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	28050

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образованием Невьянского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию.

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников
МБОУ ДО СЮН
Невьянского городского округа,
в отношении которых функции и
полномочия учредителя
осуществляются Управлением
образования Невьянского
городского округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) <*>
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	8613
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства; заведующий архивом и другими структурными подразделениями муниципального учреждения (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер	9292

3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения муниципального учреждения	10011
----------------------------	--	-------

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) <*>
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС **; гардеробщик; грузчик; кастелянша; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	4117
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС **; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4781
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС **	7455
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС **	7714
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие ***	8034

<*> Минимальный размер оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2023 года равен 1,109.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО СЮН НГО НА УЧЕБНЫЙ ГОД

1. Общие положения

1.4 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.5 Настоящее Положение утверждается руководителем МБОУ ДО СЮН НГО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников МБОУ ДО СЮН НГО.

1.6 Настоящее Положение распространяется на руководителя МБОУ ДО СЮН НГО и на всех работников учреждения, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.3 Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в МБОУ ДО СЮН НГО создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.4 Комиссия создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией МБОУ ДО СЮН НГО учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.8 Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.9 Руководитель МБОУ ДО СЮН НГО создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.10 В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.11 Формирование, состав Комиссии:

2.6.6. Комиссия создаётся на основании Положения.

2.6.7. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.8. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем МБОУ ДО СЮН НГО, представители работников МБОУ ДО СЮН НГО муниципального учреждения, делегируемые выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) или при его отсутствии представительным органом работников, представитель профсоюзного комитета.

2.6.9. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя МБОУ ДО СЮН НГО.

2.6.10. Председателем Комиссии является руководитель МБОУ ДО СЮН НГО, секретарём – один из членов Комиссии.

2.12. Порядок работы Комиссии:

2.7.10. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные руководителем сроки.

2.7.11. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.12. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.13. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

2.7.14. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.15. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами Комиссии.

2.7.16. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.17. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.18. На основании решения Комиссии руководитель МБОУ ДО СЮН НГО издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.14 Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.15 Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.16 Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.17 Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.18 Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном муниципальном

учреждении.

3.19 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.20 При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.21 За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.22 При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя МБОУ ДО СЮН НГО для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.23 При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.24 При возложении на педагогических работников, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.25 Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.26 Сохранение объема учебной нагрузки и ее преимущество у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

4. Заключительные положения

4.2 В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель МБОУ ДО СЮН НГО сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**ПОРЯДОК
ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
(КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) МБОУ ДО СЮН НГО, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников МБОУ ДО СЮН Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО СЮН НГО, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), не имеющим квалификационной категории, - на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более, чем на два года.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешел на педагогическую работу в другое муниципальное учреждение, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущем муниципальном учреждении срок.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в учреждение, из которого он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

3. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам – гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на

высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению к данному порядку.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Приложению к данному порядку.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению к данному порядку.

6. Повышение размера ставки заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится за соответствующую квалификационную категорию, присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям. Условия повышения размера ставки заработной платы педагогических работников по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются в коллективных договорах и локальных нормативных актах муниципального учреждения.

7. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

8. В случаях, когда работникам МБОУ ДО СЮН НГО предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учётом повышений, предусмотренных пунктом 20 Положения об оплате труда работников МБОУ ДО СЮН НГО Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования

Невьянского городского округа, утвержденного пунктом 1 данного приказа, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

9. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером МБОУ ДО СЮН НГО педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение
к Порядку повышения размеров
должностных окладов, ставок заработной
платы отдельных категорий работников
(кроме руководителя) МБОУ ДО СЮН
Невьянского городского округа, в отношении
которых функции и полномочия учредителя
осуществляются управлением образования
Невьянского городского округа, за
квалификационную категорию

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ
ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА
КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым повышаются оклады
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

<p>Учитель (трудовое обучение, технология), преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>	<p>Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации</p>
<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ОКЛАДАМ
(ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКАМ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА) МБОУ ДО СЮН НГО, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ
ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТЛИЧАЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

1. Настоящий Порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) МБОУ ДО СЮН НГО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее - муниципальные учреждения), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) МБОУ ДО СЮН НГО (далее - работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем МБОУ ДО СЮН НГО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 60 процентов - за работу в МБОУ ДО СЮН НГО, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем МБОУ ДО СЮН НГО в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 15 процентов - за работу в МБОУ ДО СЮН НГО, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем МБОУ ДО СЮН НГО в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным и адаптированным образовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации;

4) 20 процентов - руководителям и специалистам территориальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями муниципальных учреждений.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Педагогическим работникам МБОУ ДО СЮН НГО, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей по методической или наставнической деятельности, не входящих в должностные обязанности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - не менее 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется муниципальным учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**ПОРЯДОК
ОТДЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
(КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) МБОУ ДО СЮН НГО, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) МБОУ ДО СЮН НГО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее - работники, муниципальные учреждения соответственно), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных средств на оплату труда работников МБОУ ДО СЮН НГО, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными учреждениями на оплату труда работников.

3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", - не более 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", - не более 50 процентов.

3) при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:

кандидата в мастера спорта - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса - не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастер спорта России международного класса - призера всероссийских соревнований - не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса - призера международных соревнований - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

заслуженного мастера спорта России - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом

наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБОУ ДО СЮН НГО на оплату труда работников.

4. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю МБОУ ДО СЮН НГО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам МБОУ ДО СЮН НГО, имеющим стаж работы (выслугу лет) в МБОУ ДО СЮН НГО, по решению руководителя муниципального учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет - до 5 процентов;

свыше 10 лет - до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников МБОУ ДО СЮН НГО, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными учреждениями на оплату труда работников.

Конкретный размер ежемесячных выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными учреждениями на оплату труда работников.

6. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда МБОУ ДО СЮН НГО. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда МБОУ ДО СЮН НГО.

7. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ ДО СЮН НГО не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. Работникам МБОУ ДО СЮН НГО, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ)
РАБОТНИКОВ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) МБОУ ДО СЮН НГО, В
ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, работникам МБОУ ДО СЮН НГО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа.

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам МБОУ ДО СЮН НГО ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам МБОУ ДО СЮН НГО, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (иных муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Невьянского городского округа) (далее - организации), управлении образования Невьянского городского округа (далее – орган власти).

5. Период работы в организациях и органе власти учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику МБОУ ДО СЮН НГО при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органе власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органа власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих и других должностях специалистов органа власти;

3) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю МБОУ ДО СЮН НГО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБОУ ДО СЮН НГО по согласованию с профсоюзным органом.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО СЮН
НГО, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ ДО СЮН НГО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – Положение) определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам МБОУ ДО СЮН НГО, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – работники муниципальных учреждений).

2. Выплата материальной помощи производится с целью социальной защищенности работников МБОУ ДО СЮН НГО.

3. Источником выплаты материальной помощи являются средства экономии фонда оплаты труда МБОУ ДО СЮН НГО, за исключением средств областного бюджета, предоставленных в форме субвенций на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях и финансовое обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в части финансирования расходов на оплату труда работников образовательных организаций, межбюджетных трансфертов, предоставленных на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

**2. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

4. Материальная помощь выплачивается работникам МБОУ ДО СЮН НГО, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству, в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребёнком.

5. При наличии средств экономии фонда оплаты труда МБОУ ДО СЮН НГО материальная помощь может оказываться в следующих случаях и при предоставлении следующих документов:

п/п	Случаи выплаты материальной помощи	Документы при предоставлении, которых оказывается материальная помощь	Размер материальной помощи, руб.
-----	------------------------------------	---	----------------------------------

1	Нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья работника муниципального учреждения или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), длительным заболеванием или заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, несчастным случаем, аварией	Медицинские справки, заключения и другие подтверждающие документы	до 20 000 рублей
2	Утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, а также других чрезвычайных обстоятельств	Справки из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.	до 10 000 рублей
3	Смерть (гибель) члена семьи работника муниципального учреждения (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (на организацию похорон)	Свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство с работником или нахождении на его иждивении	10 000 рублей
4	Государственная регистрация заключения брака работника муниципального учреждения	Свидетельство о заключении брака	3 000 рублей
5	Рождение ребенка у работника муниципального учреждения	Свидетельство о рождении ребенка	10 000 рублей

6. В исключительных случаях материальная помощь может быть предоставлена по другим основаниям и в иных размерах, чем указано в пункте 5 настоящего Положения.

7. В связи со смертью работника МБОУ ДО СЮН НГО материальная помощь выплачивается в размере 20 000 рублей близким родственникам умершего работника МБОУ ДО СЮН НГО по их заявлению при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

8. Размер материальной помощи определяется комиссией учреждения, рассматривающей вопросы оплаты труда работников МБОУ ДО СЮН НГО (далее – комиссия) в каждом случае индивидуально, с учетом материально-бытового положения работника муниципального учреждения, состава и дохода семьи, причин и обстоятельств, побудивших к обращению за помощью, документов, подтверждающих произведенные расходы или потребность в средствах.

9. Основанием для рассмотрения вопроса на комиссии о выделении работнику муниципального учреждения материальной помощи является его заявление на имя руководителя МБОУ ДО СЮН НГО, оформленное согласно приложению к настоящему Положению, с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

10. В случае, если по состоянию здоровья, работником МБОУ ДО СЮН НГО не может быть предоставлено личное заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства заместителя руководителя муниципального учреждения.

11. Решение о предоставлении материальной помощи принимается комиссией и оформляется приказом руководителя МБОУ ДО СЮН НГО.

В случае принятия комиссией решения об отказе в материальной помощи работник муниципального учреждения уведомляется в течении трех рабочих дней со дня принятия

данного решения комиссии.

12. Материальная помощь в течение календарного года не может предоставляться более трех раз.

Приложение
к Положению об оказании
материальной помощи
работникам МБОУ ДО СЮН НГО, в
отношении которых функции и
полномочия учредителя
осуществляются управлением
образования Невьянского городского
округа

Заявление
на предоставление материальной помощи

В соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ ДО СЮН НГО прошу оказать мне материальную помощь в связи с _____

(указать конкретную причину

предоставления материальной помощи)

Материальная помощь в 20__ году

(указывается: не предоставлялась / предоставлялась)

в размере _____ согласно приказа _____

(наименование муниципального учреждения)

от _____ 20__ № _____.

К заявлению прилагаются следующие документы, подтверждающие основания предоставления материальной помощи:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(дата)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат	10485556620218183357344113440560018432977890978
Владелец	Халикова Лариса Павловна
Действителен	С 21.05.2024 по 21.05.2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 10485556620218183357344113440560018432977890978

Владелец Халикова Лариса Павловна

Действителен с 21.05.2024 по 21.05.2025