

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО ЦДТ
пгт. Новомихайловский
И.Г.Варельджан
«08» апреля 2015 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
ДО ЦДТ пгт. Новомихайловский
А.П.Олейник
«08» апреля 2015 г.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2014-2017 годы,

уведомительная регистрация органа по труду от 16. 12. 2014 г. № 107-Н

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования центр детского творчества
пгт. Новомихайловский
муниципального образования Туапсинский район

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения и изменений к коллективному договору Дата 08.04.2015г. № 107-Н от 16.12.2014г. Главный специалист Т.С. Архиреева наименование должности, подпись Ф. И. О.
--

Принят на общем собрании Работников
Протокол № 2 от «08» апреля 2015 г.

В соответствии
с решением собрания работников
в коллективный договор (регистрационный № 107-Н от 16. 12. 2014 г.)
вносятся следующие изменения:

1. По тексту коллективного договора и изменений к нему наименование организации Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования детей центр детского творчества пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район изменить на Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования центр детского творчества пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район.

2. В разделе 5 «Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам» коллективного договора пункт 5.6.1. изложить в следующей редакции:

«Из экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь:

– к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время;

– в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере до 5000,0 руб.;

– в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере до 5 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере до 10 000,0 руб.;

– установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

– в связи с юбилейными датами 50-летие – мужчины и женщины, 55-летие женщины и 60-летие - мужчины в размере до 5000,0 руб.

– в случае возникновения ЧС до 10000,0 руб.;

– в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива).»

3. Приложение № 3 к коллективному договору «Положение о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера к заработной плате работников МКОУ ДОД ЦДТ пгт. Новомихайловский» заменить на «Положение о заработной плате и порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования центра детского творчества пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район».

СОГЛАСОВАНО
Председатель ГКС
МБОУ ДО ЦДТ пгт. Новомихайловский
А.П. Олейник
« 8 » августа 2015 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директором МБОУ ДО ЦДТ
пгт. Новомихайловский
И.Т. Варельджан
« 8 » августа 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О заработной плате и порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования центра детского творчества пгт. Новомихайловский муниципального образования Туапсинский район.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с 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», постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Оплата труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (далее УДО)

2.1. Заработная плата работников УДО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставки заработной платы отражены в приложении № 1 постановления администрации МО Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

2.3. За работниками УДО, находящимся на капитальном ремонте, находящимся в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине работника УДО, сохраняется должностной оклад в размере 0,75 ставки и пропорционально ему выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.4. Директор УДО, в утверждаемом порядке устанавливает работникам УДО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Директор УДО, в утверждаемом порядке устанавливает работникам УДО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности УДО в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы УДО, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств. Размеры премирования работников устанавливаются директором УДО по согласованию с представителем трудового коллектива.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением предусмотрено установление работникам УДО следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ;

-персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника УДО на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников УДО к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается работникам УДО, которым присвоена ученая степень, присвоено звание или которые удостоены награды по профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,05 - при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ;

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее

значение.

3.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику УДО с целью поощрения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, и по распоряжению вышестоящих органов.

Размер повышающего коэффициента – до 3.0 (включительно).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам УДО принимается Советом учреждения, на основании ходатайства представителя коллектива. Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого издается приказ УДО.

3.2. Положением предусмотрено установление работникам УДО стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу):

-за выслугу лет;

-за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам УДО за стаж работы в следующих размерах (в процентах от оклада):

-при выслуге лет от 1 до 5 -5%;

-при выслуге лет от 5 до 10 -10%;

-при выслуге лет более 10 -15%.

3.2.2. Стимулирующая надбавка по результатам деятельности образовательной организации, за интенсивность и высокие показатели работы работникам УДО:

1. Педагогическим работникам:

Критерии	№	Показатели	Форма отчетности	Количество баллов
1. Образовательная-воспитательная деятельность	1.	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (по полугодиям, без учета движения контингента): 70 % - 80%	Справка администрации ОУ	1
		81% - 90%		2
		91% - 100 %		3
	2.	Разработка и реализация авторской дополнительной общеобразовательной программы	Образовательная программа с рецензией	10
	4.	Работа с детьми: стоящими на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	Социальный паспорт, копии справок из КДН	2 (за каждого ребенка)
с ограниченными возможностями за каждого обучающегося		2		

	5.	Реализация оздоровительных, развивающих программ в каникулярное время.	Отчет, фото	2
	7.	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами выставок, соревнования, конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций, олимпиад, и пр.	Копии грамот, дипломов	
		Региональный		Гран-при 1 место -6 2 место -4 3 место - 2 Участие в выезде - 5
		Всероссийский		Гран-при 1 место -10 2 место -5 3 место - 3 Участие в выезде -10
		Международный (за пределы России)		Гран-при 1 место -15 2 место -10 3 место - 5 Участие в выезде -15
	8.	Наличие объединений (коллективов), имеющим звание «Образцовый»	Приказ	5
	9.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:	Копии грамот, дипломов	1 место – 3 2 место – 2 3 место – 1
		Муниципальный уровень		
		Региональный		1 место – 6 2 место – 4 3 место – 2 Участие – 1
		Всероссийский		1 место – 10 2 место – 8 3 место – 5 Участие- 3
Научно-методическая экспертная деятельность	11.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, открытых занятий, мастер-классов и др.	Справка. печатные материалы, протоколы заседаний, отзывы и др.	
		на муниципальном уровне		4
		на региональном уровне		6
		на всероссийском уровне		8

	12.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих, творческих и т.п.) групп.	Справка, протокол заседания	
		на муниципальном уровне		1
		на региональном		2
		на Всероссийском		3
	14.	Наличие публикаций в СМИ (о ком пишут)	Копии публикаций в СМИ	1 балл за каждую публикацию
4. Исполнительская дисциплина (понижающий уровень)	16.	Наличие замечаний от администрации УДО о низком уровне исполнительской дисциплины педагога ДО за каждое замечание и нарушение	Докладные, служебные записки, справки по результатам контроля. Приказы о взыскании	-3
		Штраф за непосещение семинаров, собраний, совещаний, педсоветов:		-3
		-в учреждении		-5
		-в муниципалитете		-5
		-наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах		-5
		-нарушение Устава Учреждения		-5
		-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка		-3
		-нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда		-5
		-нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины		-3
		-отсутствие полного пакета документов на обучающихся		-3
	Посещаемость в группе ниже 50%		-20	
	Движения контингента детей более 50%		-20	
Итого:				

Размер стимулирующих выплат определяется на основании, набранных баллов при оценке деятельности работника УДО за предыдущий квартал (или отчетный период), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$Цстб = ФОТ / КнБОУ$$

где:

Цстб – цена одного стимулирующего балла ;

ФОТ – фонд оплаты труда, направленный на повышение средней заработной платы педагогических работников УДО;

КнбОУ – количество набранных баллов по критериям при оценке деятельности работника УДО за предыдущий квартал (или отчетный период).

Цена одного стимулирующего балла (*Цстб*) рассчитывается при проведении тарификации работников УДО, утверждается Советом учреждения и оформляется протоколом, на основании которого издается приказ УДО.

При изменении цены одного стимулирующего балла (*Цстб*) пересчитывается размер стимулирующих выплат педагогическим работникам УДО. Директор УДО издает приказ и утверждающий новый размер стимулирующих выплат работникам УДО.

Педагогический работник представляет совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы работника УДО.

Совет учреждения принимает решение о выплатах стимулирующего характера и их размере. Решение Совета учреждения оформляется протоколом, на основании, которого издается приказ директора УДО.

Работники УДО имеют право присутствовать на заседании Совета учреждения и давать необходимые пояснения.

<p><u>Работникам АУП (зам. по АХР, зам по УВР):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное планирование, координирование и контролирование работы подчиненных сотрудников по направлению; - своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями; - творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков; - способность выполнять должностные функции без помощи старшего по должности. 	<p>Каждый показатель 10%</p>
<p><u>Оставшиеся работники УДО:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие выявленных нарушений при осуществлении 	<p>Каждый</p>

контроля, при проведении проверок; - своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями (при наличии в соответствии с должностными обязанностями); - участие в мероприятиях УДО и муниципальных.	показатель 10%
Доплаты молодым специалистам	Выплата надбавки в размере 40% от тарифной ставки (оклада)
за работу с детьми из социально неблагополучных семей	2
За работу в автоматизированной системе управления сферой образования	2

3.3. Конкретные показатели (критерии), размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих УДО.

3.4. Решение о выплатах стимулирующего характера доводится до работников УДО в установленном порядке.

3.5. Выплаты стимулирующего характера работникам УДО могут быть пересмотрены, а именно - уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей деятельности учреждения, нарушением исполнительской дисциплины.

Стимулирующая надбавка выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка пересматривается и утверждается не реже одного раза в полугодие (одновременно с тарификацией). Стимулирующая надбавка может быть снята ранее установленного срока.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам УДО могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) (4.1.1);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (4.1.2);

за работу в сельской местности (4.1.4.);

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (4.1.5.);

за работу в ночное время (4.1.6.);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (4.1.7.);

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при условии вакансии в штатном расписании. Размер доплаты определяется от должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.2. 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. Размер доплаты определяется от должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплаты, указанные в п. 4.1.1. и п. 4.1.2., устанавливаются приказом директора УДО на основании заявления работника УДО.

4.1.4. Работникам УДО, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу) устанавливается выплата в размере 25%.

4.1.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Директор УДО принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается приказом директор УДО.

4.1.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников УДО.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников УДО без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению директора УДО по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Основанием для приказа на премирование является протокол, утвержденный представителем трудового коллектива

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников УДО за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.1.2. Работникам УДО может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.2. Директор УДО своим приказом о депремировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работник лишается премии на 50% (за месяц в котором применении взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работник лишается премии на 100%. (за месяц в котором применено взыскание).

5.3. Премия по итогам работы не выплачивается работникам:

- уволенным по инициативе Работодателя;

- уволенным по собственному желанию;

- имеющим на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

6. Материальная помощь

6.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь:

– к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

– Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время;

– в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере до 5000,0 руб.;

– в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере до 5 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере до 10 000,0 руб.;

- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;
- в связи с юбилейными датами 50-летие – мужчины и женщины, 55-летие женщины и 60-летие - мужчины в размере до 5000,0 руб.
- в случае возникновения ЧС до 10000,0 руб.;
- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива).

7. Оплата труда заместителей директора.

7.1. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителей устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора.

7.3. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3,4 настоящего Положения.

7.4. Премирование заместителей директора осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Материальная помощь заместителей директора осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников.

Работникам УДО могут осуществляться выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников в размере 3158,0 рублей в месяц.

К отдельным категориям работников относятся:

1. Учителя.
2. Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).
3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).
4. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).
5. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель

мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастаньяша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3158 (три тысячи сто пятьдесят восемь) рублей в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Директор



И.Г. Варельджан