

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Спортивная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее – Учреждение, Работодатель, работники соответственно).

Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями);

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями).

Положение включает в себя:

порядок установления размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок и процентных надбавок;

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Главы администрации города Байконур, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.2. Штатное расписание утверждается Работодателем и включает в себя наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

1.3. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки (далее – оклад);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного Общегородским территориальным соглашением между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения», руководителями государственных унитарных предприятий, государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, и администрацией города Байконур на соответствующий год (далее – Общегородское территориальное соглашение).

Работнику, отработавшему полностью норму рабочего времени на одну ставку и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) за отчетный период, заработная плата выплачивается не ниже минимального размера заработной платы, установленного Общегородским территориальным соглашением.

Доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников по основной должности, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из средств субсидии на выполнение государственного задания и средств от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

## **2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок и процентных надбавок**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – оклад).

**Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Ставка заработной платы** – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за выполнение нормы часов учебной (преподавательской) работы без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работникам Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Конкретные размеры окладов устанавливаются трудовыми договорами.

2.3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих (за исключением педагогических работников, осуществляется на основе окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе тарифных ставок (далее – оклад).

К окладам отдельных категорий работников устанавливаются процентные надбавки по занимаемой должности (далее – процентная надбавка).

Процентные надбавки не образуют новые оклады и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Размеры окладов работников образования.

2.4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

| Квалификационные уровни    | Наименования должностей                                   | Размер оклада (руб.) |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------|
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; тренер-преподаватель | 22 057               |
| 3 квалификационный уровень | Старший тренер-преподаватель                              | 22 139               |

2.4.2. К окладам педагогических Работников устанавливаются процентные надбавки:

| Вид образовательной организации         | Размер процентной надбавки |
|-----------------------------------------|----------------------------|
| Организации дополнительного образования | 30%                        |

2.5. Размеры окладов работников физической культуры и спорта.

2.5.1. Профессиональная квалификационная группа работников физической культуры и спорта второго уровня:

| Квалификационные уровни    | Наименования должностей | Размер оклада (руб.) |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по спорту    | 21 254               |
| 2 квалификационный уровень | Хореограф               | 21 334               |

2.6. Размеры окладов медицинских работников.

2.6.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

| Квалификационные уровни | Наименования должностей | Размер оклада (руб.) | Процентная надбавка к окладу |
|-------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------|
|-------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------|

|                            |                    |        |    |
|----------------------------|--------------------|--------|----|
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 21 091 | 4% |
|----------------------------|--------------------|--------|----|

2.6.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

| Квалификационные уровни    | Наименования должностей | Размер оклада (руб.) | Процентная надбавка к окладу |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------|
| 2 квалификационный уровень | Врач-педиатр            | 21 739               | 55%                          |

2.7. Размеры окладов работников общепрофессиональных должностей.

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

| Квалификационные уровни    | Наименования должностей | Размер оклада (руб.) |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| 1 квалификационный уровень | Комендант; секретарь    | 21 091               |

2.7.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

| Квалификационные уровни    | Наименования должностей | Размер оклада (руб.) |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам     | 21 415               |

2.7.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

| Квалификационные уровни    | Наименования должностей | Размер оклада (руб.) |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; инженер      | 22 219               |

2.8. Размеры окладов Работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

| Наименование должностей              | Размер оклада (руб.) |
|--------------------------------------|----------------------|
| Инструктор-методист спортивной школы | 21 334               |
| Специалист по охране труда           | 22 219               |

2.9. Размеры окладов Работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

| Разряды работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессиями рабочих                                                  | Размер оклада (руб.) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1 разряд работ:<br>дворник                                                                                                                               | 20 841               |
| 2 разряд работ:<br>Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений                                                                                          | 20 963               |
| 3 разряд работ:                                                                                                                                          | 21 084               |
| 4 разряд работ:<br>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | 21 204               |

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ.

выплаты работникам, 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) в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда платы труда и при формировании планового фонда оплаты труда Учреждения, учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями). Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет **4%** от оклада установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, применяются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и устанавливается как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда на предприятии, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного

времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.4.3.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, – в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.3.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ). День отдыха, указанный в настоящем абзаце, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в Учреждении, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в Учреждении.

3.4.4. В соответствии со ст. 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 40% оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет часовой тарифной ставки (части оклада) определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,4, установленный распоряжением Совета Министров СССР от 20 июля 1987г. № 1644 РС.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливается работнику по основной должности (профессии), осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты в труде;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, образованного за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (бюджетной сметы), а также средств от иной приносящей доход деятельности (далее – фонд оплаты труда).

##### **4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты в труде.**

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты в труде (далее – Надбавка).

Надбавка устанавливается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда или средств от иной приносящей доход деятельности на определенный срок, но не более чем на один год и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается приказом Работодателя, с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

Педагогическим работникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу по занимаемой должности выплачиваются от ставки заработной платы.

Основными условиями для установления надбавки являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;
- интенсивность, сложность и напряженность труда;
- выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ.

Работодатель имеет право принимать решение в отношении работников об изменении размеров надбавки до истечения периода, на который она устанавливается.

##### **4.2.2. Надбавка за выслугу лет.**

В зависимости от стажа работы работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия, порядок назначения и выплаты надбавки за выслугу лет работникам производится в соответствии с Положением о назначении и выплате надбавки за выслугу лет работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 2 к настоящему Положению).

##### **4.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ:**

- надбавка за имеющиеся государственные и ведомственные награды;

4.2.3.1. Работникам Учреждения, имеющим государственные и ведомственные награды, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в следующих размерах:

| Виды наград                                                                                                                                          | Размер надбавки |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| государственные награды СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Республики Казахстан                                 | 10%             |
| ведомственные награды и/или ведомственные знаки отличия СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Республики Казахстан | 5%              |

Работникам Учреждения, имеющим несколько государственных наград либо ведомственных наград, знаков отличия, надбавка устанавливается за одну награду по их выбору.

Надбавка за государственную либо ведомственную награду, знаки отличия устанавливается к ставке заработной платы педагогического работника и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

Право на получение надбавки за государственную либо ведомственную награду, знаки отличия со дня подачи заявления о награждении государственными наградами, ведомственными наградами, знаками отличия.

#### 4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплата премии осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, иной период текущего года.

Работникам Учреждения выплачиваются следующие премиальные выплаты:

ежемесячная премия в размере 15% оклада (ставки заработной платы) начисляется в соответствии с Показателями эффективности работы за месяц (таблица № 1 к Положению о премировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»);

премии по итогам отчетного периода (квартал, год) начисляется в соответствии с Показателями эффективности работы за отчетный период (таблица № 2 к Положению о премировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»);

единовременные (разовые) премии – выплачиваются из экономии фонда оплаты труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

Условия, размеры и порядок осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 1 к настоящему Положению).

#### 4.2.5. Повышающий коэффициент.

4.2.5.1. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

| Квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
|----------------------------|---------------------------------|
| Высшая категория           | 25%                             |

|             |     |
|-------------|-----|
| 1 категория | 15% |
|-------------|-----|

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников и выплачивается за фактически отработанное время.

Для педагогических работников аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории, на основании приказа Управления образованием города Байконур.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда сроком на пять лет.

4.2.5.2. Отдельным работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности в целях стимулирования их труда в соответствии с Показателями эффективности работников для установления повышающих коэффициентов (приложением № 3 к настоящему Положению).

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности выплачивается с учетом объема установленной педагогической нагрузки.

4.2.5.3. Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются на определенный срок (не более одного года) на основании приказа Работодателя.

4.2.5.4. Повышающие коэффициенты не образуют новые оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и при формировании планового фонда оплаты труда Учреждения, учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

### **5.1. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения:**

оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;

норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки

указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»:

18 часов в неделю – тренеру-преподавателю (включая старшего);

24 часа в неделю – концертмейстеру;

36 часов в неделю – инструктору-методисту.

5.2. Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую, учебную (преподавательскую) работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной (преподавательской) нагрузки на учебный год.

Право распределять учебную (преподавательскую) нагрузку предоставляется Работодателю, который несет ответственность за ее выполнение каждым работником.

5.3. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников ограничивается верхним пределом 1440 часов.

В зависимости от характера и качества выполняемой работы по основной должности работника педагогическая, учебная (преподавательская) работа может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами. Каждый конкретный случай оговаривается между Работодателем и работником.

5.4. Оплата труда педагогических работников устанавливается с учетом результатов аттестации.

5.5. Оплата труда педагогических работников складывается из размера должностного оклада или ставки заработной платы, являющиеся фиксированным размером оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.6. Должностные оклады педагогических работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке, необходимой для соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.7. За время отсутствия педагогического работника, продолжительность рабочего времени которого составляет 36 часов в неделю, работнику, заменяющему его, производится доплата за совмещение должности (увеличения объема работ) или исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы на время учебных сборов, командировки, выполнения общественных работ. Установленный объем годовой учебной нагрузки педагогического работника уменьшается на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения педагогического работника от учебных занятий без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения из возраста трех лет.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную (преподавательскую) работу (в день выдачи листка нетрудоспособности, в день убытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы учебной (преподавательской) работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

5.9. Директор, заместитель директора помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую работу в Учреждении в соответствии с профессиональными квалификационными требованиями.

Оплата труда директора Учреждения и его заместителей за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться директором Учреждения, определяется Главой администрации города Байконур, заместителю директора – Работодателем.

Предельный объем педагогической работы для заместителей директора устанавливается в размере 300 часов в год. Преподавательская работа, выполняемая заместителем директора в течение установленной продолжительности рабочего дня одновременно со своей основной работой, совместительством не считается и оформляется как совмещение должностей.

Учебная (преподавательская) работа директору Учреждения и его заместителям предоставляется при условии, что педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме одной ставки.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работникам, установленная в размере и порядке предусмотренными настоящим Положением.

6.2. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства экономии фонда оплаты труда и средства от иной приносящей доход деятельности Учреждения.

6.3. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника, в котором указывается причина обращения.

6.4. Работникам Учреждения оказываются материальная помощь:  
при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости – в размере 30% от оклада;

в случае смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, детей, родителей) - 5000 рублей;

при продолжительной болезни (тяжелой травме) работника на лечение в соответствии с представленными документами – 3000 рублей;

при рождении ребенка – не менее тарифной ставки, оклада (должностного) оклада рабочего первого разряда, в зависимости от наличия средств, направленных на эти цели, размер материальной помощи может быть уменьшен;

при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере 4000 рублей;

при наступлении чрезвычайных обстоятельств (причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения, кражи и иных чрезвычайных ситуаций) – 3000 рублей;

работникам инвалидам единовременно один раз в год к Международному Дню инвалидов – 4000 рублей.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. По должностям руководителей, специалистов и служащих, размеры окладов по которым не определены нормативными правовыми актами администрации города Байконур, размеры окладов устанавливаются по решению Работодателя.

---