

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

Директор муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования Центр детского творчества
«Радуга» муниципального района
Бирский район Республики Башкортостан

О.Г. Трофимова

Протокол № 1 от 08.12.2021 г.



В.И. Абрамова

Приказ № 117-К от 08.12.2021 г.

Рассмотрено и рекомендовано
к утверждению на Общем собрании
трудоу коллектива
Протокол № 3 от 08.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга», подведомственного Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года N 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, на основании постановления Правительства Республики Башкортостан № 161 от 19 апреля 2021 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», № 556 от 25 октября 2021 года «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением Правительства РБ от 17.11.2014 N 515 "Об оплате труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных Министерству молодежной политики и спорта Республики Башкортостан" (ред. от 18.03.2019г.), нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- Базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;
- Размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным

группам (далее - ПКГ);

- Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- Условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 27 февраля 2012 года N 165н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 5 мая 2008 года N 217н, от 31 августа 2007 года N 570, от 6 августа 2007 года N 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения на основе окладов и ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3. Положения руководителем учреждения по согласованию с МКУ Управление образования.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

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

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (п. 1.11 в

ред. Постановления Правительства РБ от 23.10.2012 N 384).

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам (в ред. Постановления Правительства РБ от 29.05.2014 N 241).

1.14. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан и бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению (в ред. Постановления Правительства РБ от 29.05.2014 N 241).

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается постановлением администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности (п. 1.17 в ред. Постановления Правительства РБ от 29.05.2014 N 241).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы, с учетом обеспечения финансовыми средствами, руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- Персональный повышающий коэффициент;
- Повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- Повышающий коэффициент за почетное звание;

- Повышающий коэффициент молодым педагогам;
- Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

| Наименование должности | Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб. | | | |
|-------------------------|---|-------|-------|------|
| | I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 12258 | 11390 | 10631 | 9763 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять в МКУ Управление образования справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|--|--|-------------|---|
| Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений": | 2,3 | 9481 | |
| 1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением: отделом и другими структурными подразделениями, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 2,3 | 9481 | |

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном МКУ Управлением образования.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. МКУ Управление образования может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа МКУ Управление образования по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются МКУ Управление образования.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

На основании решения руководителя учреждения в пределах утвержденных (согласованных) планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности осуществляется премирование:

- Заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

- Руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

- Остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителей учреждений определяется МКУ Управление образования. Система премирования заместителей, руководителей структурных подразделений, фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.10. Заместителям руководителя учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год МКУ Управление образования и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения МКУ Управление образования.

IV. Условия оплаты труда работников учреждения

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов | Ставки заработной платы, оклады, рубли |
|---|---|--|
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников": | | |
| 1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель | 1,889 | 7787 |
| 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования | 2,039 | 8405 |
| 3 квалификационный уровень: методист | 2,089 | 8611 |

V. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения оклада | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по |
|---|------------------------------------|-------------|------------------------------------|
|---|------------------------------------|-------------|------------------------------------|

| | | | |
|---|------|------|-------------------------|
| | | | занимаемой должности |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня": | 1,40 | 5771 | |
| 1 квалификационный уровень: лаборант | 1,4 | 5771 | |
| 2 квалификационный уровень: заведующий складом | 1,4 | 5771 | 0,05 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня": | 1,90 | 7832 | |
| 1 квалификационный уровень: документовед, инженер-программист (программист) | 1,90 | 7832 | |
| 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 1,90 | 7832 | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 1,90 | 7832 | 0,10 |
| 4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 1,90 | 7832 | 0,15 |
| 5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях | 1,90 | 7832 | 0,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня": | | | |
| 3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения | 2,30 | 9481 | 0,10 |

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

- Специалист по закупкам - 7509 рублей.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

| | | |
|--|---|-------------|
| 6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах: Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения минимальных окладов | Оклад, руб. |
| 1 разряд | 1,0 | 4122 |

| | | |
|----------|------|------|
| 2 разряд | 1,05 | 4329 |
| 3 разряд | 1,1 | 4535 |
| 4 разряд | 1,15 | 4741 |
| 5 разряд | 1,25 | 5153 |
| 6 разряд | 1,4 | 5771 |
| 7 разряд | 1,55 | 6390 |
| 8 разряд | 1,7 | 7008 |

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20% часовой ставки.

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труд.

В случае, если до момента заключения коллективного договора, в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.2.5. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждении осуществляется

в следующих размерах:

| № п/п | Наименование выплат | Размер, % |
|-------|--|-----------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 20 |

7.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений

7.6. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3. настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты по повышающим коэффициентам;
- Премияльные и иные стимулирующие выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

| N п/п | Квалификационная категория либо стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|-------|--|------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Первая квалификационная категория | 0,35 |
| 2 | Высшая квалификационная категория | 0,55 |
| 3 | Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,05 |
| 4 | Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 0,10 |
| 5 | Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
| 6 | Стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,25 |

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на

работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющим почетное звание "Заслуженный работник физической культуры", установленное для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательного учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.8. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3 - 8.3.7. настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.9. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждения, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности работников учреждений**

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

| Наименование вида работ | Размеры повышающих коэффициентов |
|-------------------------|----------------------------------|
| 1 | 2 |
| Заведование кабинетами | 0,10 |
| Заведование мастерскими | 0,20 |

Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

8.3.11. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

- 0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

- 0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").

8.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- Персональный повышающий коэффициент;
- Премияльные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

- Поощрения Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;
- Награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

Премии могут устанавливаться в абсолютном значении, в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничиваются.

Премии выплачиваются по следующим основаниям: по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие и т.д.), за выполнение отдельной, конкретной работы, в связи с государственными, профессиональными праздниками, в иных случаях.

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с МКУ Управление образования.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка

педагогам дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогам дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.6. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
- При оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

9.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

- Увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- Получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- Присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.8. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, руководитель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- В качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
- Смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника

учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

- Утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- Необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

- Государственной регистрации заключения брака;

- По заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.9. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

X. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады), устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения (в ред. Постановлений Правительства РБ от 29.05.2014 N 241, от 25.10.2021 N 556).

XI. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке устанавливается на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны

руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;
- Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

VII. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда

12.1. Муниципальные учреждения дополнительного образования

| Группа по оплате труда руководителей | Среднегодовое количество обучающихся |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| I | 500 и более |
| II | от 200 до 500 |
| III | от 50 до 200 |
| IV | до 50 |

12.2. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

XIII. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

- Время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;
- Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

13.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);
- Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза

работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- Время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

13.3. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

13.4. Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

XIV. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

| № п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по |

| | | |
|----|---|---|
| | | <p>труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p> |
| 2. | <p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности</p> | <p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты</p> |
| 3. | <p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями</p> | <p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, деломпроизводством)</p> |
| 4. | <p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве</p> | <p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p> |
| 5. | <p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p> | <p>Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p> |
| 6. | <p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-</p> | <p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи),</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p> | <p>преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p> |
| 7. | <p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p> | <p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога</p> |

Положение
об установлении персонального повышающего коэффициента работникам
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского
творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан
МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" в целях усиления материальной заинтересованности руководителей и работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развитие творческой инициативы и активности, ответственности руководителей и работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

Данное Положение определяет условия и порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения.

2. Порядок установления персонального повышающего
коэффициента работникам МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

Для установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения создается комиссия, персональный состав которой утверждается приказом директора по учреждению. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок: в пределах выделенного фонда оплаты труда учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Персональный повышающий коэффициент не устанавливаются в случаях нарушения работником учреждения трудовой дисциплины, негативного, несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнение работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на основании решения коллегиального органа учреждения.

Перечень оснований для установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения:

- эффективность образовательной деятельности;
- высокий уровень организации работы;
- личная ответственность и исполнительская дисциплины;
- совершенствование форм работы;
- системный подход к планированию и анализу деятельности;

- качество результатов обучения и воспитания;
- обеспечение доступности качественного образования;
- другие основания.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном МКУ Управлением образования.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Размер персонального повышающего коэффициента работников - до 1,85.

**3. Показатели эффективности деятельности работников административно-управленческого аппарата (заместителей директора по учебно-воспитательной работе, методической работе, руководителей структурных подразделений)
МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|----|--|-----------------------------|
| 1 | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 0-2 |
| 2 | Ведение статистического учета результатов работы учреждения на этапах выполнения муниципального задания | 0-2 |
| 3 | Подготовка годового плана работы учреждения, подготовка отчета о самообследовании. | 0-2 |
| 4 | Анализ результатов, содержания и опыта работы педагогов дополнительного образования | 0-2 |
| 5 | Подготовка учебного плана и тарификации педагогов дополнительного образования | 0-2 |
| 6 | Высокий уровень организации и проведения мероприятий различного уровня | 0-2 |
| 7 | Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 0-2 |
| 8 | Сохранение контингента детей | 0-2 |
| 9 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении | 0-2 |
| 10 | Участие в оргкомитетах, экспертных группах | 0-2 |
| 11 | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях и др. | 0-2 |
| 12 | Наличие публикаций в СМИ, профессиональных изданиях. | 0-2 |
| 13 | Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации, в т.ч. организация работы по повышению квалификации работников. | 0-2 |
| 14 | Самообразование (повышение квалификации 1 раз в 3 года) | 0-2 |
| 15 | Подготовка документации на присвоение спортивных разрядов учащимся; на получение грантов, званий, наград педагогическим работникам | 0-2 |
| 16 | Взаимодействие в вышестоящими организациями (представление отчетов, сведений, информации) | 0-2 |
| 17 | Награды, благодарности, грамоты за успехи в профессиональной деятельности. | 0-2 |
| 18 | Организация экспериментальной работы, работ по новым методикам и технологиям | 0-2 |
| 19 | Разработка и рецензирование дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. | 0-2 |
| 20 | Ведение документации по охране труда | 0-2 |
| 21 | Другие основания (ведение воинского учета, экологической | 0-2 |

| | | |
|--|--|----------|
| | документации и т.д.) | |
| | Максимально возможное количество баллов: | 42 балла |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 38 баллов – ППК 1,85

от 20 до 38 баллов – ППК от 1,5 до 1,8

от 15 до 19 баллов – ППК от 1,0 до 1,4

от 10 до 14 баллов – ППК от 0 до 0,9

4. Показатели эффективности деятельности педагогов дополнительного образования МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|----|---|-----------------------------|
| 1 | Сохранение контингента воспитанников в объединениях в течение года. | 0-5 |
| 2 | Наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников соревнований, конкурсов городского, республиканского, российского и международного уровней и т.п. | 0-5 |
| 3 | Наличие разновозрастных групп. | 0-4 |
| 4 | Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок: по качественному ведению документации. | 0-5 |
| 5 | Поддержание и улучшение материально-технического оснащения учебных помещений. | 0-3 |
| 6 | Работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб). | 0-5 |
| 7 | Организация выездов с детьми (походы, сборы) | 0-4 |
| 8 | Наличие в группе системы наставничества из числа воспитанников. | 0-5 |
| 9 | Создание условий информационной открытости (использование соц.сетей, сайта Dnevnik.ru) | 0-5 |
| 10 | Обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер-классы), наличие публикации. | 0-3 |
| 11 | Успешное выполнение дополнительных общеобразовательных программ. | 0-3 |
| 12 | Повышение квалификации педагога 1 раз в 3 года. | 0-3 |
| 13 | Проведение и участие обучающихся в мероприятиях различного уровня | 0-5 |
| 14 | Отсутствие несчастных случаев, травм. | 0-5 |
| 15 | Поддержание благоприятного психологического климата в группе. | 0-5 |
| 16 | Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Работа с трудными подростками. | 0-5 |
| 17 | Дети, получившие спортивные разряды и звания. | 0-5 |
| 18 | Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году (косметический ремонт, мероприятия по благоустройству и т.д. в летний период) | 0-5 |
| | Максимально возможное количество баллов: | 80 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 75 баллов – ППК 1,85
 от 70 до 75 баллов – ППК от 1,40 до 1,85
 от 55 до 70 баллов – ППК от 0,90 до 1,40
 от 40 до 55 баллов – ППК от 0,45 до 0,90
 от 30 до 40 баллов – ППК от 0 до 1,45

5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|----|--|-----------------------------|
| 1 | Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни | 0-2 |
| 2 | Создание качественных санитарно-гигиенических условий (питьевого, теплового режимов, освещенности, отсутствие грызунов, насекомых) | 0-2 |
| 3 | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов здания. | 0-2 |
| 4 | Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др. | 0-2 |
| 5 | Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, лицензий, разрешений) | 0-2 |
| 6 | Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (при необходимости – своевременное прохождение госэкспертизы) | 0-2 |
| 7 | Подготовка учреждения к новому учебному году. | 0-2 |
| 8 | Организация работы по созданию эстетического вида учреждения. Оформление здания и территории к праздникам. | 0-2 |
| 9 | Участие в подготовке и организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня | 0-2 |
| 10 | Проведение инвентаризации. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности. Своевременность списывания малоценного имущества. | 0-2 |
| 11 | Наличие экономии потребления коммунальных услуг. | 0-2 |
| 12 | Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда. Обеспечение рабочего состояния первичных средств пожаротушения. | 0-2 |
| 13 | Другие основания | 0-2 |
| | Максимально возможное количество баллов: | 26 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов

Более 24 баллов – ППК 1,85
 от 20 до 24 баллов – ППК от 1,4 до 1,8
 от 16 до 29 баллов – ППК от 0,6 до 1,3
 от 10 до 15 баллов – ППК от 0 до 0,5

6. Показатели эффективности деятельности методиста МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|----|---|-----------------------------|
| 1 | Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся, дополнительного образования и других сотрудников учреждения преподавателей. | 0-2 |
| 2 | Проведение мониторинга оценки качества, отслеживание результативности образовательного процесса | 0-2 |
| 3 | Подготовка годового плана работы учреждения, подготовка отчета о самообследовании. | 0-2 |
| 4 | Анализ результатов, содержания и опыта работы педагогов дополнительного образования | 0-2 |
| 5 | Подготовка учебного плана и плана работы учреждения | 0-2 |
| 6 | Работа на различных сайтах, применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности | 0-2 |
| 7 | Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 0-2 |
| 8 | Участие в разработке сложных и срочных работ по заданию вышестоящих организаций | 0-2 |
| 9 | Своевременность предоставления сведений, информации, фотоматериалов об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий для размещения на официальном сайте учреждения | 0-2 |
| 10 | Участие в оргкомитетах, экспертных группах | 0-2 |
| 11 | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях и др. | 0-2 |
| 12 | Наличие публикаций в СМИ, профессиональных изданиях. | 0-2 |
| 13 | Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации, при проведении открытых занятий, при формировании портфолио, организация работы по повышению квалификации работников | 0-2 |
| 14 | Самообразование (повышение квалификации 1 раз в 3 года) | 0-2 |
| 15 | Подготовка документации на присвоение спортивных разрядов учащимся, на получение грантов, званий, наград педагогическим работникам | 0-2 |
| 16 | Взаимодействие в вышестоящими организациями (представление отчетов, сведений, информации) | 0-2 |
| 17 | Награды, благодарности, грамоты за успехи в профессиональной деятельности. | 0-2 |
| 18 | Организация экспериментальной работы, работ по новым методикам и технологиям | 0-2 |
| 19 | Разработка и рецензирование дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. | 0-2 |
| 20 | Участие в подготовке и организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня | 0-2 |
| 21 | Другие основания | 0-2 |
| | Максимально возможное количество баллов: | 42 балла |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 38 баллов – ППК 1,85

от 20 до 38 баллов – ППК от 1,5 до 1,8

от 15 до 19 баллов – ППК от 1,0 до 1,4

от 10 до 14 баллов – ППК от 0 до 0,9

7. Показатели эффективности деятельности водителя автобуса МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|-----------------------------|
| - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; | 0-2 |
| - отсутствие ДТП, нарушений ПДД; | 0-1 |
| - обеспечение безопасной перевозки детей | 0-2 |
| - другие основания. | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | 7 |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 4 баллов – ППК 1,0 – 1,85;

От 3,5 до 4 баллов – ППК от 0,75 – 1,0;

От 2,5 до 3,5 баллов – ППК от 0,5 – 0,75;

Меньше 2,5 баллов – ППК от 0 – 0,5.

8. Показатели эффективности деятельности документоведа МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|--|-----------------------------|
| 1 | Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса | 0-2 |
| 2 | Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, лицензий, разрешений) | 0-2 |
| 3 | Подготовка документов, материалов в рамках выполнения должностных обязанностей (справки, сведения, информация, отчеты, конкурсная документация и прочее) | 0-2 |
| 4 | Участие в подготовительных работах по организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня | 0-2 |
| 5 | Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (при необходимости – своевременное прохождение госэкспертизы) | 0-2 |
| 6 | Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, званий, премий. | 0-2 |
| 7 | Разработка локальных нормативных актов (Устав, коллективный договор, положения и др.) | 0-2 |
| 8 | Участие в обсуждении, выработке предложений по проектам документов вышестоящих организаций | 0-2 |
| 9 | Подготовка и предоставление информации по запросам вышестоящих организаций | 0-2 |

| | | |
|----|--|-----------|
| 10 | Участие в работе органов общественного управления учреждением. | 0-2 |
| 11 | Подготовка учреждения к новому учебному году | 0-2 |
| 12 | Работа в системе "Электронный бюджет Республики Башкортостан" | 0-2 |
| 13 | Участие в работе закупочной комиссии (разработка положений, планов закупки, технических заданий, отчетности по договорам, своевременная подготовка и размещение документации о закупках) | 0-2 |
| 14 | Разработка должностных инструкций работников, инструкций по технике безопасности по видам работ в учреждении. | 0-2 |
| 15 | Владение технологиями электронного документооборота. | 0-2 |
| 16 | Проведение инвентаризации | 0-2 |
| 17 | Своевременная и качественная подготовка отчетности в уполномоченные органы. Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам и по основной деятельности | 0-2 |
| 18 | Наличие исполнительской дисциплины | 0-2 |
| 19 | Качественное ведение делопроизводства, личных дел, трудовых договоров | 0-2 |
| 20 | Выполнение особо важных заданий и поручений | 0-2 |
| 21 | другие основания | 0-2 |
| | максимально возможное количество баллов: | 42 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

- Более 36 баллов – ППК 1,85
- от 25 до 36 баллов – ППК от 1,5 до 1,8
- от 16 до 24 баллов – ППК от 1,0 до 1,4
- от 10 до 15 баллов – ППК от 0 до 0,9

9. Показатели эффективности деятельности работникам вспомогательного (обслуживающего) персонала МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|---|-----------------------------|
| 1 | Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин | 0-2 |
| 2 | Качественное проведение генеральных уборок | 0-1 |
| 3 | Активное участие в ремонтных работах | 0-1 |
| 4 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 0-2 |
| 5 | Участие в подготовительных работах при организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других мероприятий различного уровня | 0-2 |
| 6 | Наличие исполнительской дисциплины | 0-2 |
| 7 | Выполнение особо важных заданий и поручений | 0-2 |
| 8 | Другие основания | 0-2 |
| | Максимально возможное количество баллов: | 14 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

- Более 8 баллов – ППК 1,85

от 6 до 8 баллов – ППК от 1,0 до 1,85

от 4 до 6 баллов – ППК от 0,05 до 1,0

от 2 до 4 баллов – ППК от 0 до 0,50

10. Показатели эффективности деятельности председателя профкома, уполномоченного профкома по охране труда МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|---|-----------------------------|
| 1 | Содействие стабильной работе коллектива | 0-2 |
| 2 | Выполнение общественно значимой для учреждения работы | 0-2 |
| 3 | Активное участие в мероприятиях различного уровня и др. | 0-2 |
| | Максимально возможное количество баллов: | 6 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 1,5 баллов – ППК 1,0 – 1,85;

От 1 до 1,5 баллов – ППК от 0,75 – 1,0;

От 0,5 до 1 балла – ППК от 0,5 – 0,75;

Меньше 0,5 балла – ППК от 0 – 0,5.

11. Показатели эффективности деятельности всего персонала

| № | Показатели (критерии) | Возможное количество баллов |
|---|---|-----------------------------|
| 1 | Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины | 0-2 |
| 2 | Напряженность, интенсивность труда | 0-2 |
| 3 | Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения | 0-2 |
| 4 | Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | 0-2 |
| 5 | Другие основания | 0-2 |
| | Максимально возможное количество баллов: | 10 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 8 баллов – ППК 1,85

От 6 до 8 баллов – ППК от 1,2 до 1,85

От 4 до 6 баллов – ППК от 0,5 до 1,2

От 2 до 4 баллов – ППК от 0 до 0,5

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется соответствующим приказом.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
Центр детского творчества «Радуга»
муниципального района Бирский район
Республики Башкортостан

**Положение
о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам Муниципального
автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества
«Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан
(МАУ ДО ЦДТ «Радуга»)**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" в целях усиления материальной заинтересованности руководителя и работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, ответственности руководителя и работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

Источником установления премирования работников учреждения являются:

- фонд оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

2. Порядок премирования работников МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование. Устанавливаются следующие виды премий: ежемесячные, квартальные, а также разовые, за выполнение конкретного рабочего поручения.

Текущие премии начисляются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения и его руководителя, при условии безупречного выполнения работниками трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

Единовременные (разовые) премии могут начисляться работникам учреждения:

- по итогам успешной работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год;
- за выполнение конкретного задания;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ, разовых заданий директора;
- ко Дню Учителя;
- к Дню Защитника Отечества, Международному женскому дню;
- к юбилейным датам;
- в связи с государственными, профессиональными праздниками;
- знаменательными, профессиональными юбилейными датами;
- по другим основаниям,

а также работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

Решение об установлении премии и ее размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения, оформляется приказом.

Премии могут устанавливаться в размере одного должностного оклада, в процентном отношении к должностному окладу, в размере месячной заработной платы, среднемесячной заработной платы (в отдельных случаях может быть установлена в абсолютном выражении).

Совокупный размер премирования работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и зависит от фонда оплаты труда учреждения.

Премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками учреждения трудовой дисциплины, негативного, несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения работы, наложения на работника.

3. Порядок оказания материальной помощи работникам МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

Работникам учреждения может быть выплачена дополнительно материальная помощь.

Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работникам на основании личного мотивированного заявления.

Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд оплаты труда учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимаются директором учреждения персонально, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплата материальной помощи оформляется приказом директора.

Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана по личному заявлению в следующих случаях:

- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- государственной регистрации заключения брака;
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- рождение ребенка в семье;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);
- в связи с юбилейными датами сотрудников (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием и т.д.),
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- при уходе в очередной отпуск;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- ко дню пожилых людей (пенсионерам);
- другие основания.

Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана в размере одного должностного оклада, месячной заработной платы, среднемесячной заработной платы, в процентном отношении к окладу (в отдельных случаях может быть установлена в абсолютном выражении), в пределах выделенного фонда оплаты труда учреждения.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.