Приложение к приказу
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного
образования детей»
от «22» апреля 2019г. № 72

Положение
об оплате труда работников загородного оздоровительного центра «Олимпиец»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников загородного оздоровительного центра «Олимпиец» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, реализующих дополнительные образовательные программы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников загородного оздоровительного центра «Олимпиец» (далее - Центр) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Центром услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Центра (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников Центра (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 на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Центра, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Центра или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Центра включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Центра за выполнение

основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам Центра за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников Центра.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» (далее – МБОУДО ЦДОД), при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда Центра;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, должна составлять не менее 60 процентов.

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 40 процентов.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Центра в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников Центра. Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. В соответствии с п. 2.1.4. настоящего Положения каждым

учреждением самостоятельно в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда на текущий финансовый год устанавливаются конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда и указываются в положении об оплате труда.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Центра.

2.2.1. Заработная плата работников Центра включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу в загородных оздоровительных центрах, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие почетного звания, ученой степени (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2.2.2. Заработная плата работников Центра рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) Х (К2 + К3)) + ((Ор) Х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О Х К1) Х Кс, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Центра в соответствии с положениями об оплате труда устанавливаются руководителем МБОУДО ЦДОД на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Профессиональные квалификационные группы
должностей специалистов и служащих Центра

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент (К1)	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Вожатый (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики	2 977	1,8858	5 614
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее	3 962	1,5865	6 286

профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи)			
Старший вожатый, инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)	3 962	1,7158	6 798
Старший вожатый, инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)	3 962	2,0163	7 989
Старший вожатый, инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)	3 962	2,1878	8 668
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования, концертмейстер, (имеющие среднее профессиональное образование)	3 962	1,7158	6 798
Педагог дополнительного образования, концертмейстер, (имеющие высшее профессиональное образование)	3 962	1,888	7 480
Педагог дополнительного образования, концертмейстер, (имеющие I квалификационную категорию)	3 962	2,1878	8 668
Педагог дополнительного образования, концертмейстер, (имеющие высшую квалификационную категорию)	3 962	2,3600	9 350
3 квалификационный уровень			
Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или среднее профессиональное	3 962	1,7158	6 798

образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика")			
Воспитатель (высшее профессиональное образование)	3 962	1,8880	7 480
Воспитатель (I квалификационная категория)	3 962	2,1878	8 668
Воспитатель (высшая квалификационная категория)	3 962	2,3600	9 350
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень			
Начальник отдела (учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)	4 254	2,1604	9 190
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством	3 119	1,6362	5 103
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Бухгалтер	3 686	1,2460	4 593

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих Центра

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент (К1)	Оклад (должностной оклад), ставка рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1 квалификационный уровень			
Дворник	2 836	1,1998	3 403
Сторож	2 836	1,1998	3 403
Уборщик служебных помещений	2 836	1,2597	3 573
Кухонный рабочий	2 836	1,2597	3 573
Кастелянша	2 836	1,2597	3 573
Мойщик посуды	2 836	1,2597	3 573
Машинист по стирке	2 836	1,2597	3 573
Подсобный рабочий	2 836	1,2597	3 573
Профессиональная квалификационная группа второго уровня			

1 квалификационный уровень			
Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	3 119	1,2545	3 913
Электрик	3 119	1,2545	3 913

2.2.4. Специалистам учреждений, привлеченным для работы в загородные оздоровительные центры, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях.

В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс).

2.2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику

работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.6. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со

дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.7. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.8. Положением об оплате труда работников Центра может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем МБОУДО ЦДОД в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом учреждения на определенный срок в размере до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.9. Работникам загородного оздоровительного центра за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в загородном оздоровительном центре должности, в размере 15%.

Перечень категорий работников, которым может быть установлена выплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом директора МБОУДО ЦДОД (в приложении № 6 к положению).

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательный процесс, устанавливается исходя из педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих воспитательный процесс, зависит от количества часов работы и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор) Х (К2 + К3)) Х Нагр.) / Н ч + ((Ор) Х (К4)), где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательный процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю), часов;

Н ч - установленная норма часов работы за ставку заработной платы (в неделю), часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме воспитания (далее - педагогические работники), непосредственно осуществляющие воспитательный процесс, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих воспитательный процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам заработная плата выплачивается ежемесячно в зависимости от количества рабочих дней.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Центре определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО / Н ч мес.i) х Нфакт. мес.i, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих

дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;

24 часа в неделю – концертмейстерам;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю – старшим вожатым, воспитателям, вожатым.

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования, норма часов работы за ставку заработной платы включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом МБОУДО ЦДОД.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе начальнику Центра составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия

педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренными правилами внутреннего трудового распорядка Центра, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с воспитательным процессом.

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, с работой по проведению родительских консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- дежурствами в учреждении в период воспитательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях наблюдения за выполнением режима дня отдыхающими детьми, обеспечения порядка и дисциплины, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении сменность работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии планом работы, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149,

150, 151, 152, 153,154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с отраслевым соглашением по организациям, подведомственным департаменту образования и науки Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы,

не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Центра.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников Центра (Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истёкший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Заключительные положения

Штатное расписание Центра утверждается руководителем МБОУДО ЦДОД на основании Постановления ВЦСПС от 11 мая 1990 г. № 7-22 «О типовых штатах административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей» и в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Центра.

Для выполнения работ, связанных с оказанием Центром услуг, МБОУДО ЦДОД вправе осуществлять привлечение работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение

договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
загородного оздоровительного
центра «Олимпиец»

ПЕРЕЧЕНЬ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	**2**	**3**

1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день 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 оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх

		оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.
6.	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) - в ночное время – на 40 процентов, - в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Выплата за работу в ночное и время производится в пределах средств, направленных на оплату труда учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
загородного оздоровительного
центра «Олимпиец»

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующем фонде загородного оздоровительного центра «Олимпиец»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка Центра, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя МБОУДО ЦДОД, начальника Центра.

1.2 Размер стимулирующих выплат, установленных работникам Центра, может быть изменен как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для их установления.

1.3. Стимулирующий фонд Центра на следующие стимулирующие выплаты по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные выплаты.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Центра из средств стимулирующего фонда осуществляется из фонда оплаты труда посезонно в абсолютных размерах.

2.2. Размер выплат устанавливается в размере:

- для административно-управленческого персонала – 7000 рублей,
- для педагогического персонала – 5000 рублей,
- для обслуживающего персонала – 3000 рублей

2.3. Выплаты по итогам работы начисляются:

2.3.1. административно-управленческому персоналу:

а) за соответствие деятельности Центра требованиям законодательства в сфере организации загородного оздоровительного отдыха;

б) выполнение воспитательно-образовательной программы Центра;

в) обеспечение в Центре безопасных условий пребывания отдыхающих детей, педагогических работников (соблюдение правил внутреннего распорядка, правил ПБ, требований СанПиН и охраны труда);

г) удовлетворенность участников летнего отдыха (работники, воспитанники, родители) качеством предоставляемых услуг летнего отдыха.

2.3.2. педагогическому персоналу:

а) сохранность контингента отдыхающих детей не менее 90 %;

б) выполнение плана воспитательно-образовательной деятельности;

в) обеспечение в Центре безопасных условий пребывания отдыхающих детей, педагогических работников (соблюдение правил внутреннего распорядка, приказов, правил ПБ, требований СанПиН и охраны труда;

г) удовлетворенность участников летнего отдыха (работники, воспитанники, родители) качеством предоставляемых услуг летнего отдыха.

2.3.3. обслуживающему персоналу:

а) эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию Центра;

б) отсутствие или оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций;

в) отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы со стороны сотрудников, отдыхающих детей, родителей, (законных представителей), других организаций, сотрудничающих с Центром.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников Центра.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора МБОУДО ЦДОД по представлению начальника Центра в виде разовых премий за сезон.

Выплаты за интенсивность работы:

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
1.За техническое обслуживание музыкальной аппаратуры	1 500 руб.	Своевременное устранение неполадок, контроль за наличием расходных материалов.
1. Высокое качество фото и видеоматериалов, предоставляемых на сайт МБОУДО ЦДОД	1 500 руб.	1 раз в три дня обновление информации на сайте МБОУДО ЦДОД
2. Организация работы по пожарной, антитеррористической безопасности, ГО и ЧС	1 500 руб.	Оперативность, результативность
3. Благоустройство территории Центра	2 000 руб.	Улучшение внешнего вида Центра, его функциональных, экологических, санитарно-гигиенических характеристик

Выплаты за высокие результаты работы:

Перечень работ	Сумма, руб.
1. За выполнение особо важных и срочных работ	3 000 руб.
2. За участие в ремонтных работах (если данная работа не предусмотрена должностными обязанностями)	3 000 руб.
3. За качественную подготовку Центра к открытию	3 000 руб.
4. За работу в составе аварийных бригад, ликвидацию последствий ЧС	2 000 руб.
5. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности.	1 000 руб.
6. За систематические победы отряда в конкурсах, соревнованиях, играх и т. д.	1 000 руб.
7. За участие ЗОЦ «Олимпиец» в социально-значимых проектах города.	2 000 руб.

4. Заключительные положения.

4.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда Центра.

4.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств стимулирующие выплаты Центра, директор МБОУДО ЦДОД может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
загородного оздоровительного

центра «Олимпиец»

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы образовательного учреждения (К 2)

Специфика работы	**Размер повышающих коэффициентов**
за работу в общеобразовательных учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,2
за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением педагогическим и другим работникам	0,15 – 0,20
за работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2
педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов	0,15
учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
работникам загородного оздоровительного центра за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	0,15***
специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	0,2

*** Перечень категорий работников, которым может быть установлена выплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом по учреждению.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
загородного оздоровительного

центра «Олимпиец»

Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания категории должностей, относящихся к профессионально-квалификационной группе, руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (К3)

Категория должностей	**Размер повышающих коэффициентов**
1	**2**
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)".	0,1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
загородного оздоровительного

центра «Олимпиец»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРОФИЛИ РАБОТ, КОТОРЫЕ СОВПАДАЮТ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	**2**
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог; учитель логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Преподаватель профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения профессионального образовательного учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
загородного оздоровительного
центра «Олимпиец»

Перечень категорий работников Центра, для установления доплаты к должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени

№ п/п	**Должность**
1.	Начальник Центра
2.	Старший вожатый
3.	Воспитатель
4.	Вожатый
5.	Врач
6.	Медицинская сестра
7.	Шеф-повар
8.	Повар
9.	Мойщик посуды

Пронумеровано,
прошнуровано 29 лист ов
Директор МБОУДО ЦДОД
_____ С.А. Матвеева