

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ДОСУГА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ
(МУДО ЦДМ)**

СОГЛАСОВАНО
председатель Общего собрания
трудового коллектива

Л.Ю. Еремина
Протокол Общего собрания
трудового коллектива
№ 01 от 11 января 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МУДО ЦДМ
Н.Ю. Козленкова
приказ № 01-05/06 от 11 января 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам Муниципального учреждения дополнительного образования Центр досуга детей и молодежи

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия установления компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам Муниципального учреждения дополнительного образования Центр досуга детей и молодежи (далее – Положение), и составлено в соответствии со ст.22 и ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением правительства Тульской области №263 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и Постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 11 января 2018 года № 13 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального учреждения дополнительного образования Центр досуга детей и молодежи (далее по тексту Центр), устанавливающим критерии и порядок распределения компенсационной и стимулирующей частей заработной платы работников. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива МУДО ЦДМ, утверждается и вводится в действие приказом руководителя организации.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью материального стимулирования работников Центра, повышения качества и эффективности работы, а также усиления социально-экономической защищенности и материальной поддержки работников.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Центра.

1.5. Размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре. В случае изменения выплат заключается дополнительное соглашение.

1.6. Все виды компенсационных выплат и выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Источниками средств являются:

- бюджетные ассигнования, предусмотренные бюджетной сметой, выделенные из бюджета муниципального образования Узловский район;
- иные источники денежных поступлений от предоставления платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам, ставкам заработной платы работников за месяц, квартал, полугодие, учебный год.

2.3. Выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу, должностному окладу, ставке без учета повышающих коэффициентов, производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний, устанавливаются на основании приказа руководителя и фиксируются в трудовых договорах.

2.4. На основании ст. 149 ТК РФ установлено общее правило, в соответствии с которым, при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные Настоящим Положением.

2.5. Работникам Центра могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.5.1. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12% (Постановление администрации Тульской области №334 от

11.06.08г.). Если по итогам специальной оценки рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания.

Выплачивается работнику, работающему по основной должности и по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по той или другой профессии. Размер выплаты и срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания определены в Приложении №1 настоящего Положения.

2.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры доплат за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определены в Приложении №1 настоящего Положения.

2.5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153ТК РФ). 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.

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

Работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного 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 (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день для различных категорий работников Центра определены в Приложении №1 настоящего Положения.

2.5.5. Оплата сверхурочной работы.

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 для различных категорий работников Центра определены в Приложении №1 настоящего Положения.

2.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом ст. 149 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) (имеется в виду ограничение, в соответствии с которым размеры выплат, установленные Настоящим Положением не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).

2.7. Виды и размер выплат компенсационного характера указаны в Приложении №1 к Положению о порядке и условиях установления компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам Центра.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Центра.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетной сметой, выделенных из бюджета МО Узловский район, предоставляемых Центром на оплату труда работников на текущий финансовый год по результатам труда работников в соответствии с данным Положением, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. В Центре установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты стимулирующего характера в виде премии.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра не является обязательным для Работодателя, носит стимулирующий характер и применяется в целях поощрения конкретного работника за выполненную работу.

3.4. *Персональный повышающий коэффициент* к должностному окладу, ставке устанавливается директором Центра в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным

нормативным актом, принятым по согласованию с председателем Общего собрания трудового коллектива.

3.5. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Центра не является обязательным и носит стимулирующий характер.

3.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается 1 раз в квартал.

3.7. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работников Центра – не более 3,0.

3.8. Установление конкретного размера персонального повышающего коэффициента осуществляется в соответствии с настоящим Положением по результатам оценки деятельности работника на основании критериев оценки эффективности деятельности работников (Приложение №2).

3.9. Предложения по установлению размера персонального повышающего коэффициента готовятся комиссией по установлению компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, которая действует на основании Положения о комиссии по установлению компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам МУДО ЦДДМ. Решения комиссии оформляются экспертными листами на каждого сотрудника и протоколом. На основании решений комиссии руководитель приказом устанавливает размер персональных повышающих коэффициентов работникам Центра.

3.10. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются всем работникам, кроме заместителей директора и главного бухгалтера, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, внедрения инновационных форм работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных настоящим Положением.

3.11. Порядок установления размера персонального повышающего коэффициента к окладу определяется в соответствии со шкалой:

Педагогические работники (педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, методист):

| | | |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| до 14 баллов – 0,1 | от 106 до 114 баллов – 1,1 | от 206 до 214 баллов – 2,1 |
| от 15 до 25 баллов – 0,2 | от 115 до 125 баллов – 1,2 | от 215 до 225 баллов – 2,2 |
| от 26 до 35 баллов – 0,3 | от 126 до 135 баллов – 1,3 | от 226 до 235 баллов – 2,3 |
| от 36 до 45 баллов – 0,4 | от 136 до 145 баллов – 1,4 | от 236 до 245 баллов – 2,4 |
| от 46 до 55 баллов – 0,5 | от 146 до 155 баллов – 1,5 | от 246 до 255 баллов – 2,5 |
| от 56 до 65 баллов – 0,6 | от 156 до 165 баллов – 1,6 | от 256 до 265 баллов – 2,6 |
| от 66 до 75 баллов – 0,7 | от 166 до 175 баллов – 1,7 | от 266 до 275 баллов – 2,7 |
| от 76 до 85 баллов – 0,8 | от 176 до 185 баллов – 1,8 | от 276 до 285 баллов – 2,8 |
| от 86 до 95 баллов – 0,9 | от 186 до 195 баллов – 1,9 | от 286 до 295 баллов – 2,9 |
| от 96 до 105 баллов – 1,0 | от 196 до 205 баллов – 2,0 | от 296 до 300 баллов – 3,0 |

В исключительных случаях коэффициент может быть промежуточным между указанными выше (например, 1,25, 1,35 и т.д)

Служащие 1, 2, и 3 уровней (специалист по работе с молодежью, бухгалтер, экономист по договорной и претензионной работе, специалист по кадрам, психолог, заведующий хозяйством, делопроизводитель, программист):

| | | |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| до 14 баллов – 0,1 | от 106 до 114 баллов – 1,1 | от 206 до 214 баллов – 2,1 |
| от 15 до 25 баллов – 0,2 | от 115 до 125 баллов – 1,2 | от 215 до 225 баллов – 2,2 |
| от 26 до 35 баллов – 0,3 | от 126 до 135 баллов – 1,3 | от 226 до 235 баллов – 2,3 |
| от 36 до 45 баллов – 0,4 | от 136 до 145 баллов – 1,4 | от 236 до 245 баллов – 2,4 |
| от 46 до 55 баллов – 0,5 | от 146 до 155 баллов – 1,5 | от 246 до 255 баллов – 2,5 |
| от 56 до 65 баллов – 0,6 | от 156 до 165 баллов – 1,6 | от 256 до 265 баллов – 2,6 |
| от 66 до 75 баллов – 0,7 | от 166 до 175 баллов – 1,7 | от 266 до 275 баллов – 2,7 |
| от 76 до 85 баллов – 0,8 | от 176 до 185 баллов – 1,8 | от 276 до 285 баллов – 2,8 |
| от 86 до 95 баллов – 0,9 | от 186 до 195 баллов – 1,9 | от 286 до 295 баллов – 2,9 |
| от 96 до 105 баллов – 1,0 | от 196 до 205 баллов – 2,0 | от 296 до 300 баллов – 3,0 |

Рабочие (уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования, рабочий по комплексному обслуживанию зданий):

| | | |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| до 14 баллов – 0,1 | от 106 до 114 баллов – 1,1 | от 206 до 214 баллов – 2,1 |
| от 15 до 25 баллов – 0,2 | от 115 до 125 баллов – 1,2 | от 215 до 225 баллов – 2,2 |
| от 26 до 35 баллов – 0,3 | от 126 до 135 баллов – 1,3 | от 226 до 235 баллов – 2,3 |
| от 36 до 45 баллов – 0,4 | от 136 до 145 баллов – 1,4 | от 236 до 245 баллов – 2,4 |
| от 46 до 55 баллов – 0,5 | от 146 до 155 баллов – 1,5 | от 246 до 255 баллов – 2,5 |
| от 56 до 65 баллов – 0,6 | от 156 до 165 баллов – 1,6 | от 256 до 265 баллов – 2,6 |
| от 66 до 75 баллов – 0,7 | от 166 до 175 баллов – 1,7 | от 266 до 275 баллов – 2,7 |
| от 76 до 85 баллов – 0,8 | от 176 до 185 баллов – 1,8 | от 276 до 285 баллов – 2,8 |
| от 86 до 95 баллов – 0,9 | от 186 до 195 баллов – 1,9 | от 286 до 295 баллов – 2,9 |
| от 96 до 105 баллов – 1,0 | от 196 до 205 баллов – 2,0 | от 296 до 300 баллов – 3,0 |

3.12. Работникам, отработавшим неполное количество рабочих дней в расчетном периоде, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается и выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.13. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.14. Персональный повышающий коэффициент, установленный работникам Центра, предусмотренный настоящим Положением, включаются в среднемесячный заработок, при расчете ежегодных отпусков и при исчислении больничных листов, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.15. С целью поощрения работников за общие результаты труда в Центре могут устанавливаться *стимулирующие выплаты в виде премии*.

3.16. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.17. Решение об установлении размера премии принимает директор Центра, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

3.18. Стимулирующие выплаты в виде премии могут устанавливаться всем работникам Центра, включая административных работников (кроме руководителя).

3.19. Стимулирующие выплаты в виде премии руководителю устанавливает Учредитель.

3.20. Установление размера премии осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.21. При назначении премии следует учитывать:

| № п/п | Показатель | Максимальная выплата в % к окладу, должностному окладу, ставке |
|----------------------------------|---|--|
| Административный персонал | | |
| 3.21.1. | Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы. | до 100% |
| 3.21.2. | За укрепление и расширение материально-технической базы Центра, и подготовку к новому учебному году. | до 100% |
| 3.21.3. | За систематическое ведение электронных методических портфолио педагогов. | до 70% |
| 3.21.4. | За создание и размещение на образовательных порталах методических ресурсов. | до 50% |
| 3.21.5. | За своевременное и качественное выполнение работ в установленные сроки и графики, выполнение срочных работ. | до 100% |
| Педагогические работники | | |
| 3.21.6. | Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы. | до 100% |
| 3.21.7. | За укрепление и расширение материально-технической базы Центра, и подготовку к новому учебному году. | до 100% |
| 3.21.8. | За привлечение внебюджетных средств для улучшения материально- | до 100% |

| | | |
|----------------------------------|--|-----------------------------|
| | технической базы Центра. | |
| 3.21.9. | За участие в профессиональных конкурсах (соревнованиях). | до 70% |
| 3.21.10. | За наличие призовых мест в профессиональных конкурсах (соревнованиях): Всероссийского уровня Регионального уровня Муниципального уровня | до 100% до 80% до 50% |
| 3.21.11. | За систематическое ведение электронных методических портфолио | до 50% |
| 3.21.12. | За организацию и эффективное проведение летней оздоровительной кампании, летнего трудоустройства несовершеннолетних. | до 100% |
| 3.21.13. | За высокий уровень содержания спортивных сооружений (спортивный зал, стадион, спортивная площадка) в соответствии с нормативными требованиями. | до 100% |
| 3.21.14. | За эффективное руководство детскими общественными объединениями. | до 70% |
| 3.21.15. | За качественную подготовку и проведение на высоком уровне массовых досуговых мероприятий. | до 100% |
| 3.21.16. | За создание и размещение на образовательных порталах методических ресурсов. | до 50% |
| Служащие 1, 2 и 3 уровней | | |
| 3.21.17. | Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы. | до 100% |
| 3.21.18. | За привлечение внебюджетных средств для улучшения материально-технической базы Центра. | до 100% |
| 3.21.19. | За участие в профессиональных конкурсах (соревнованиях). | до 70% |
| 3.21.20. | За наличие призовых мест в профессиональных конкурсах (соревнованиях): Всероссийского уровня Регионального уровня Муниципального уровня | до 100% до 80% до 50% |

| | | |
|----------------|--|---------|
| 3.21.21. | За организацию и эффективное проведение летней оздоровительной кампании, летнего трудоустройства несовершеннолетних. | до 100% |
| 3.21.22. | За эффективное руководство детскими общественными объединениями. | до 70% |
| 3.21.23. | За качественную подготовку и проведение на высоком уровне массовых досуговых мероприятий. | до 100% |
| 3.21.24. | За создание и размещение на образовательных порталах методических ресурсов. | до 50% |
| 3.21.25. | За своевременное и качественное выполнение работ в установленные сроки и графики, выполнение срочных работ. | до 100% |
| 3.21.26. | За соблюдение внутреннего графика документооборота. | до 70% |
| 3.21.27. | За правильность формирования показателей бухгалтерской отчетности руководству, внешним пользователям. | до 50% |
| 3.21.28. | За высокое качество учета одного или нескольких разделов бухгалтерского учета | до 100% |
| Рабочие | | |
| 3.21.29. | За участие в комплексных уборках помещений. | до 100% |
| 3.21.30. | За своевременное и качественное выполнение работ в установленные сроки и графики, выполнение срочных работ. | до 100% |
| 3.21.31. | За качественное и своевременное выполнение поручений руководителя. | до 100% |

IV. Прочие выплаты

4.1. В целях социальной защищенности работников Центра и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Центра осуществляются единовременные стимулирующие выплаты в абсолютной величине:

| № п/п | Показатель | Фиксированная сумма |
|--------|--|---------------------|
| 4.1.1. | При объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ. | до 5000 руб. |
| 4.1.2. | При награждении Почетной грамотой Министерства образования Тульской области, Комитета Тульской области по спорту и молодежной политике, грамотой Комитета культуры администрации МО Узловский район. | до 3000 руб. |
| 4.1.3. | При награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки РФ от 60.10.2004 г. №84 «О знаках отличия в сфере образования и науки». | до 5000 руб. |
| 4.1.4. | При награждении государственными наградами и наградами Тульской области. | до 5000 руб. |
| 4.1.5. | К профессиональному празднику День Учителя, День Бухгалтера, 8 марта, 23 февраля. | до 3000 руб. |
| 4.1.6. | К юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых. | до 3000 руб. |

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах фонда, предусмотренного на оплату труда работникам Центра, может оказываться материальная помощь, которая носит временный характер и направлена на материальную поддержку работников Центра.

5.2. Выплата материальной помощи производится по приказу директора, по личному заявлению работника, с приложением подтверждающих документов.

5.3. Материальная помощь оказывается в следующих случаях :

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения – до 5000 руб.;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий, землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 руб.;

- в связи с уходом на пенсию – до 3000руб.;

- в связи с рождением ребенка – до 3000руб.;

- в связи со вступлением в законный брак работника – до 3000руб.;

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга(супруги), детей) – до 5000 р.;

VI. Основания для уменьшения или приостановление выплат стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, могут быть уменьшены или приостановлены на основании приказа руководителя, по заключению оценочной комиссии с указанием конкретных причин лишения или уменьшения размеров выплат в следующих случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности, грубого нарушения требований охраны труда (в т.ч. опоздание на работу, самовольная отмена занятий и нарушение расписания занятий, оставление детей без присмотра);
- халатное отношение, утеря и причинение ущерба имуществу Центра;
- отсутствие без уважительных причин на рабочем месте, на административно-хозяйственных, педагогических совещаниях, на консультациях, мероприятиях и т.д., а также появления на работе в нетрезвом состоянии;
- в случае применения мер дисциплинарного взыскания (замечания, выговора);
- в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- в случае травматизма учащихся во время занятий по вине работника;
- в случае иных правонарушений и несоблюдения действующего законодательства.

Приложение №1 к Положению
о порядке и условиях установления
компенсационных выплат и выплат
стимулирующего характера работникам
МУДО ЦДДМ

Виды и размеры выплат компенсационного характера

| Должности | Виды компенсационных выплат | Статья ТК РФ | Ограничения | Размер в процентах к окладу |
|--|---|---------------------|---|------------------------------------|
| <i>1.Руководители:</i> - заместитель директора; - главный бухгалтер | - при совмещении профессий (должностей) | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 50% |
| | - в выходные и нерабочие праздничные дни | Ст.153 | Не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, дополнительный день отдыха. | |
| | - за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 100% |
| <i>2.Педагогические работники:</i> педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, методист | - при совмещении профессий (должностей) | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 50% |
| | - в выходные и нерабочие праздничные дни | Ст.153 | Не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, дополнительный день отдыха. | |
| | - за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 100% |

| | | | | |
|---|---|--------|---|---------|
| 3. <i>Служащие 1, 2, 3 уровней:</i> бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по работе с молодежью, психолог, экономист по договорной и претензионной работе, заведующий хозяйством, программист, делопроизводитель | - при совмещении профессий (должностей) | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 50% |
| | - за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 100% |
| 4. <i>Рабочие:</i> рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования | - при совмещении профессий (должностей) | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 50% |
| | - в выходные и нерабочие праздничные дни | Ст.153 | Не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, дополнительный день отдыха. | |
| | - за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Ст.151 | Законодательные ограничения не установлены. | до 100% |

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

26 (двадцать шесть) лист(ов)

Директор

МУДО ЦДМ

/Н.Ю. Козленков

