



АДМИНИСТРАЦИЯ БАЙКАЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ БАЙКАЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.09.2025 г.

№ 487

с. Байкалово

Об утверждении Примерного Положения о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Байкаловского муниципального района Свердловской области

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр, в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных организаций Байкаловского муниципального района Свердловской области, Администрация Байкаловского муниципального района Свердловской области, **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Примерное Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Байкаловского муниципального района Свердловской области (прилагается).

2. Разместить настоящее Постановление на официальном сайте Администрации Байкаловского муниципального района Свердловской области в сети «Интернет» www.mobmr.ru.

3. Настоящее постановление вступает в законную силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 года

4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на

заместителя Главы Байкаловского муниципального района по социальным вопросам О.А. Емельянову.

Глава
Байкаловского муниципального района



Handwritten signature in blue ink.

А.Г. Дорожкин

Утверждено
Постановлением Администрации
Байкаловского муниципального района
Свердловской области
от 25.09.2025 года № 487

Примерное Положение
о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных
образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляются Управлением образования Байкаловского
муниципального района Свердловской области

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Байкаловского муниципального района Свердловской области (далее – Примерное Положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр, и применяется при выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций Байкаловского муниципального района Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Байкаловского муниципального района Свердловской области (далее - образовательные организации).

1.2. Настоящее Примерное Положение определяет виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия и порядок их выплаты работникам образовательных организаций.

1.3. Настоящее Примерное Положение распространяется на всех работников образовательных организаций.

Глава 2. ВИДЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

2.1. В образовательных организациях устанавливаются следующие доплаты (надбавки) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Глава 3. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.1.1. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

3.1.2. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Данные условия могут быть определены только после проведения специальной оценки условий труда (далее -СОУТ).

3.1.3. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- подкласс 3.1 – 4 % от должностного оклада;
- подкласс 3.2 – 6% от должностного оклада;
- подкласс 3.3 – 8% от должностного оклада;
- подкласс 3.4 – 10% от должностного оклада;
- 4 класс – 12% от должностного оклада.

3.2. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

3.3. Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

3.3.1. 15 % — педагогическим работникам за работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы. Конкретный перечень работников, которым устанавливается доплата согласно данному пункту, определяется руководителем общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.2. 20 % - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

3.3.3. Компенсационная выплата за совмещение профессии (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам образовательных организаций устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательных организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной

ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4. Компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) за разъездной характер работы (ведение учебных занятий в структурном подразделении, находящемся в другом населенном пункте) в размере 15 % от должностного оклада.

3.5. Компенсационная выплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

3.5.1. за осуществление классного руководства педагогическому работнику в размере 4 500 рублей.

3.5.2. за проверку письменных работ:

3.5.2.1. за проверку тетрадей: в начальных классах, по математике, русскому языку, литературе:

- при наличии свыше 20 человек в классе – 20% от должностного оклада;

- при количестве человек в классе от 15 до 20 – 15% от должностного оклада;

- при количестве человек в классе до 14 – 10 % от должностного оклада;

3.5.2.2. за проверку тетрадей по химии, биологии, физике, информатике:

- при наличии свыше 20 человек в классе – 8 % от должностного оклада;

- при количестве человек в классе от 15 до 20 – 6 % от должностного оклада;

- при количестве человек в классе до 14 – 4 % от должностного оклада;

3.5.2.3. за проверку тетрадей по истории, обществознанию, географии, иностранному языку, основам безопасности и защиты родины, музыке, индивидуальным проектам:

- при наличии свыше 20 человек в классе – 6 % от должностного оклада;

- при количестве человек в классе от 15 до 20 – 4 % от должностного оклада;

- при количестве человек в классе до 14 – 2 % от должностного оклада.

3.5.3. за заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, спортивным залом в размере 1 000 рублей.

3.5.4. за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями:

3.5.4.1. на уровне образовательной организации (ШМО) – 5% от должностного оклада;

3.5.4.2. на уровне Байкаловского муниципального района (РМО) – 10% от должностного оклада;

3.5.5. за руководство центрами – 15% от должностного оклада;

3.5.6. за руководство отделениями центра – 10 % от должностного оклада;

3.5.7. за руководство творческими рабочими группами – 15% от должностного оклада.

3.5.8. за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы) – 5 % от должностного оклада.

3.5.9. за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации – 15 % от должностного оклада.

3.5.10. за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации – 15 % от должностного оклада.

3.6. Компенсационная выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения компенсационной выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Педагогическим работникам за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, устанавливаются выплаты в размере 10% от должностного оклада.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Глава 4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации.

4.2. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.3. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.4. Размер компенсационных выплат может быть изменен в случаях:

4.4.1. признания в установленном порядке условий труда на рабочем месте безопасными;

4.4.2. установления фактов невыполнения конкретным работником дополнительных видов работ, за которые была установлена данная доплата или выполнения данных видов не в полном объеме, с низкой эффективностью и качеством;

4.4.3. если деятельность образовательной организации приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной организации на право ведения образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению Министерства образования Свердловской области. Доплаты не выплачиваются работникам образовательной организации на основании приказа руководителя с момента приостановления деятельности организации до начала функционирования организации в обычном режиме;

4.4.4. нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;

4.4.5. нахождения работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы сроком до 1 года.

Глава 5. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ЕДИНЫЕ УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж работы;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

5.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество при организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых ею показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом рекомендуется учитывать:

- 1) для педагогических работников учреждений:

непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

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

участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

достижения в инновационной деятельности учреждения;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

работу с детьми из социально неблагополучных семей;

использование в деятельности современных образовательных технологий;

наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

участие в выполнении программы развития учреждения;

участие в инновационной деятельности учреждения;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2) для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ.

3) для всех категорий работников:

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

выполнение особо важных и срочных работ.

5.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательной организации и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

5.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда, участие обучающихся во всероссийских официальных спортивных соревнованиях в очном режиме.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе подготовка участников всероссийских официальных спортивных соревнований, проводимых в очном режиме; реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации,

разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

Размер выплат за участие во всероссийских официальных спортивных соревнованиях в очном режиме устанавливается в размере от 50 до 70 % от должностного оклада.

5.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

5.8. К выплатам за стаж работы относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа работы устанавливается Управлением образования Байкаловского муниципального района Свердловской области. Выплаты за стаж работы устанавливаются в следующих размерах от базового оклада (без учета повышающего коэффициента за работу в сельской местности и выплаты за квалификационную категорию):

- от 1 года до 5 лет – 5 %;
- от 6 лет до 10 лет – 7 %;
- от 11 лет до 19 лет – 9 %;
- от 20 лет до 30 лет – 12 %;
- от 31 года до 40 лет – 14 %;
- от 41 года и более – 16 %.

5.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

5.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.11. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и

личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

5.12. Образовательные организации, реализующие образовательные программы спортивной направленности, вправе устанавливать педагогическим работникам, участвующим в реализации этих программ, следующие основания для назначения стимулирующих выплат, учитывающие особенности порядка и условий оплаты труда тренеров-преподавателей (включая старших):

– за качество выполняемых работ при наличии соответствующих званий:

кандидат в мастера спорта – не менее 10% к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России, гроссмейстер России – не менее 10% к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – не менее 15% к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований – не менее 20% к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований – не менее 30% к должностному окладу, ставке заработной платы;

заслуженный мастер спорта России – не менее 30% к должностному окладу, ставке заработной платы.

– за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта:

№п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Рекомендуемый размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1.	Этап начальной подготовки	до года	не менее 3 %*	не менее 3 %
		свыше года	не менее 5 %	не менее 5 %
2.	Этап спортивной специализации	начальной специализации	не менее 8 %	не менее 6 %
		углубленной специализации (Т-3,4,5)	не менее 15 %	не менее 10 %
3.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	не менее 20 %	не менее 15 %
		свыше года	не менее 25 %	не менее 20 %
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	не менее 35 %	не менее 30 %

* начисление осуществляется к должностному окладу, ставке заработной платы работника.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При принятии Положения об оплате труда образовательных организаций и установлении конкретного размера стимулирующей выплаты слова «не менее» не применяются, утверждается конкретная величина стимулирующей выплаты для всех работников данных должностей, которая включается в трудовой договор с работником при наличии соответствующих условий. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям эффективности работы муниципального учреждения.

5.13. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.