

СОГЛАСОВАНО

Исполняющий обязанности начальника
управления образованием администрации
муниципального образования
Белореченский муниципальный район
Краснодарского края



О.А. Черников
« 17 » 04 2025г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО СЮТ



М.Ю. Беспалов
« 14 » 04 2025г.

Принято общим собранием
трудового коллектива

протокол № 1
« 14 » 04 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.А. Гаидаманчук
« 14 » 04 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО СЮТ (далее- Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее Постановление № 225);

постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (далее - Постановление № 329);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР» раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее - Постановление №31);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее - Постановление МТ РФ № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее - Постановление № 37);

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 № 582 (ред. от 21.11.2024) «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении Порядка ее предоставления» (далее - Постановление № 582);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные ха-

рактеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее - Приказ № 559н);

приказ министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ 269)

Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» (далее - распоряжение № 2190-р)

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911 -КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Приказ № 1005);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее - Закон № 2770-КЗ);

Закон Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Закон № 1911 -КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Общие требования);

постановление Губернатора Краснодарского края от 14 августа 2020 г. № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) краснодарского края от 5 октября 2015 г. п 939 «Об утверждении государственной программы краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций краснодарского края, а также за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных

ных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» (далее Постановление № 453);

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБУ ДО СЮТ в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник МБУ ДО СЮТ, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник МБУ ДО СЮТ, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника МБУ ДО СЮТ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

министерство образования и науки Краснодарского края - исполнительный орган Краснодарского края, осуществляющий государственное управление в сфере образования (далее – Министерство).

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ.

1.4. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ за счет средств федерального бюджета, бюджета Краснодарского края и средств бюджета муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

1.5. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников МБУ ДО СЮТ устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Белореченской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.7. Условия оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей, критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Определение размеров заработной платы работников МБУ ДО СЮТ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников МБУ ДО СЮТ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Заработная плата каждого работника МБУ ДО СЮТ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников МБУ ДО СЮТ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МБУ ДО СЮТ не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда МБУ ДО СЮТ осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда МБУ ДО СЮТ за счет

средств федерального бюджета, бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края устанавливается правовыми актами Министерства и муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

2. Основные условия и порядок оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ

2.1. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.4. раздела 2 Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО СЮТ применительно к соответствующим ПКГ (Приложение 1).

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений, иных структурных единиц) устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО СЮТ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО СЮТ, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО СЮТ подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБУ ДО СЮТ устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражен в приложении 4 к Положению.

2.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников МБУ ДО СЮТ, отражен в приложении 4 к Положению.

2.14. Порядок зачета педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 5 к Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБУ ДО СЮТ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МБУ ДО СЮТ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- за работу в ночное время
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МБУ ДО СЮТ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБУ ДО СЮТ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех

процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБУ ДО СЮТ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБУ ДО СЮТ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников, по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБУ ДО СЮТ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в МБУ ДО СЮТ (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или иных разрешительных документов, Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2 500 рублей.

Указанная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляют педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы работникам МБУ ДО СЮТ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к Положению.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБУ ДО СЮТ.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБУ ДО СЮТ пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.11. Отдельным категориям работников МБУ ДО СЮТ высшим исполнительным органом Краснодарского края и постановлениями администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

3.12. Согласно нормативно-правовым актам муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края могут устанавливаться прочие выплаты компенсационного характера

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МБУ ДО СЮТ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
 - выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
 - выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.
- Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер указанной надбавки – не более 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБУ ДО СЮТ.

4.1.1.1 Надбавка стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложения 10 Положения).

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБУ ДО СЮТ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иных сферах, соответствующих сфере работы МБУ ДО СЮТ, в том числе для отдельных категорий работников МБУ ДО СЮТ, с учетом приложений 4 и 5 к Положению.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МБУ ДО СЮТ:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%;

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) минимальные размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема

учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени.

Минимальные размеры повышающего коэффициента работникам МБУ ДО СЮТ за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (с даты принятия решения о награждении, присвоении);

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБУ ДО СЮТ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБУ ДО СЮТ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБУ ДО СЮТ за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО СЮТ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Максимальный размер повышающего коэффициента – не более 2,0, в соответствии с приложением 7 к Положению.

4.1.7. Порядки и условия осуществления стимулирующих выплат отдельным категориям работников приведены в Приложениях 8, 9 к Положению.

4.1.8. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО СЮТ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью МБУ ДО СЮТ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, исполнительных органов Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБУ ДО СЮТ согласно критериев результативности работы (Приложение 11 Положения), а так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МБУ ДО СЮТ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБУ ДО СЮТ вне зависимости от занимаемой должности:

работникам организаций дополнительного образования - ко Дню работника дополнительного образования (8 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МБУ ДО СЮТ при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней

заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБУ ДО СЮТ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения, осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБУ ДО СЮТ с учетом разработанных в учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБУ ДО СЮТ по согласованию с представительным органом работников МБУ ДО СЮТ.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБУ ДО СЮТ в пределах фонда оплаты труда МБУ ДО СЮТ.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБУ ДО СЮТ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБУ ДО СЮТ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБУ ДО СЮТ, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя МБУ ДО СЮТ;

- остальных работников МБУ ДО СЮТ, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников МБУ ДО СЮТ высшим исполнительным органом Краснодарского края и органами местного самоуправления муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, начисляются пропорционально отработанному времени.

4.12. Согласно нормативно-правовым актам муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края могут устанавливаться прочие выплаты стимулирующего характера.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора МБУ ДО СЮТ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов директора, заместителей директора.

5.2.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада директора МБУ ДО СЮТ устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 7 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края утвержденного постановлением Администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края от 14.04.2025 г. № 404 (далее Положение об отраслевой системе оплаты труда).

5.2.3. Порядок отнесения учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением № 329.

5.3. С учетом условий труда руководителю МБУ ДО СЮТ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения об отраслевой системе оплаты труда соответственно, в порядке, определенном управлением образования администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов

выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

По решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5,0 для руководителя учреждения и не более 4,0 для заместителей руководителя.

5.5. По решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения им целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

5.6. Директор учреждения, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда директора учреждения и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Директору учреждения по решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края

могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

Размеры премирования директора учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае, если в соответствии с положениями статей 60(2), 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края на него возлагается временное исполнение обязанности директора данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края о возложении временного исполнения обязанности директора учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада директора, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующей организации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБУ ДО СЮТ (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения - правовым актом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края;
- работников МБУ ДО СЮТ (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения - начальник управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края;
- работников МБУ ДО СЮТ (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБУ ДО СЮТ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда

Из фонда оплаты труда МБУ ДО СЮТ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МБУ ДО СЮТ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего вре-

мени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБУ ДО СЮТ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником МБУ ДО СЮТ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МОО по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края может быть предоставлено МБУ ДО СЮТ право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МБУ ДО СЮТ, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МБУ ДО СЮТ (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МБУ ДО СЮТ руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала, по всем структурным подразделениям МБУ ДО СЮТ, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБУ ДО СЮТ, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБУ ДО СЮТ, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МБУ ДО СЮТ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений управление образованием администрации муници-

пального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

- по определению штатной численности работников МБУ ДО СЮТ (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МБУ ДО СЮТ

6.7. Приказами управления образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края утверждаются:

- перечни должностей, относимых к:
- основному персоналу (педагогические работники) МБУ ДО СЮТ;
- административно-управленческому персоналу МБУ ДО СЮТ;
- вспомогательному персоналу МБУ ДО СЮТ;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБУ ДО СЮТ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по профессиональным квалификационным уровням
работников МБУ ДО СЮТ

Таблица 1 Педагогический персонал

Квалификационный уровень	Должность	Должностные оклады
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	16771,00
3 квалификационный уровень	методист	16926,00

Таблица 2 Учебно – вспомогательный персонал

Квалификационный уровень	Должность	Базовый должностной оклад
1	2	3
1 квалификационный уровень	техник	8361,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9052,00

Таблица 3 Обслуживающий персонал

Квалификационный уровень	Должность	Базовый должностной оклад
1	2	3
2 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	8446,00

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы работников МБУ ДО СЮТ

Таблица 1 Учебно-вспомогательный персонал

Квалификационный уровень	Должность	Базовый должностной оклад
1	2	3
	специалист по закупкам	9230,00

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК

М.Ю. Беспалов

А.Гайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет управление образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО СЮТ (далее - Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

1.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МБУ ДО СЮТ, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов



Н.А. Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

**Порядок и условия почасовой оплаты труда
педагогических работников МБУ ДО СЮТ**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБУ ДО СЮТ, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет управление образованием администрации муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБУ ДО СЮТ, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МБУ ДО СЮТ при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБУ ДО СЮТ;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой МОО (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 2 Положения.

При замещении педагогическим работником МБУ ДО СЮТ отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБУ ДО СЮТ, оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника МБУ ДО СЮТ.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МБУ ДО СЮТ на среднемесячное количество рабочих часов.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МБУ ДО СЮТ для определения часовой ставки исчисляется за установленную норму часов педагогической работы (норму часов учебной (преподавательской) работы) в неделю исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется: для педагогических работников МБУ ДО СЮТ, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы

фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя) производится из расчета суммы оклада (должностного оклада) и выплаты за работу в учреждении, филиале, структурном подразделении, расположенном в сельской местности при условии замещения отсутствующего учителя (преподавателя), работающего в учреждении, филиале, структурном подразделении, расположенном в сельской местности в муниципальном образовании Белореченский муниципальный район Краснодарского края.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБУ ДО СЮТ, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБУ ДО СЮТ самостоятельно.

3. Оплата за педагогическую работу, указанную в пункте 1 настоящего Порядка, руководителю и его заместителю, руководителю структурного подразделения и его заместителю, иному руководителю устанавливается в соответствии с положениями статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных пунктом 1 для педагогических работников.

Директор МБУ ДО СЮТ

М.Ю. Беспалов

Председатель ПК

Н.А. Гайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должности
Образовательные учреждения (организации) вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности; учреждения (организации) здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки - вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки), руководители физической воспитанности, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, педагоги-библиотекари, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно- производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями и кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	
Органы управления образования, культуры, физической культуры и спорта, органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями (организациями) образования, культуры, физической культуры и спорта	

Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров па производстве	нием: старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ организаторы, экскурсоводы; профессорско- преподавательский состав (работа, служба) руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы па должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих па производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, связанные с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров руководящий, командно-летный, командно- инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры- преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами работа (служба) при наличии педагогического образования па должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно- эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кино-театры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социально-

го обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор МБУ ДО

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов



Н.А.Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

Порядок зачета педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ в стаж работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета стажа работы в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ в стаж работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

– преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

– учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

– учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования;

– педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

– педагогам-психологам;

– методистам;

– педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

– преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МБУ ДО СЮТ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.»

6. Работникам учреждений и организаций время работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в стаж работы, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

7. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления стажа работы, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов

Н.А. Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

Выплаты за специфику работы работникам МБУ ДО СЮТ

Наименование выплаты за специфику работы в МБУ ДО СЮТ	Размер выплаты, рублей
1	2
За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - педагогическим работникам МОО, а также работникам МОО, относящимся к категории административно-хозяйственного и (или) учебно-вспомогательного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися	2000 рублей

Директор МБУ ДО СЮТ

М.Ю. Беспалов

Председатель ПК

Н.А. Гайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

**Размер
персонального повышающего коэффициента**

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, интенсивности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполнения работы, не входящей в круг должностных обязанностей и других факторов.

2. Размер повышающего коэффициента:

№ п/п	Критерии результативности работы	Размер персонального повышающего коэф- фициента
	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей:	
1	Ведение табеля учёта рабочего времени сотрудников	Не более 0,3
2	Ведение делопроизводства	Не более 0,5
3	Ведение кадровой работы	Не более 0,3
4	Проверка ведения журналов, посещение занятий педагогов МБУ ДО СЮТ (ежемесячно) Контроль и проверка выполнения педагогами программ, календарно-тематических планов	Не более 0,5
5	Учет работы педагогов. Контроль за наполняемостью и сохранностью контингента, посещение занятий педагогов МБУ ДО СЮТ с целью контроля учета рабочего времени ПДО	Не более 0,5
6	Взаимодействие с другими организациями (Военкомат, Пенсионный фонд, соцстрах, отдел по труду, центр занятости населения, другие организации): ведение и оформление документации, подготовка информационных и отчетных материалов.	Не более 0,5
7	Ведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений, наркозависимости, табакокурения, суицида, по безопасности дорожного движения, профилактике дорожного травматизма, соблюдению учащимися ПДД.	Не более 0,3
8	Ведение работы по антитеррористической защищённости, и профилактике экстремизма. Ответственность за проведение инструктажей с учащимися с записями в журналах инструктажей.	Не более 0,4
9	Организация работы по борьбе с коррупцией. Проведение опросов, мнений родителей учащихся, проведение мониторингов и освещение их на сайте организации	Не более 0,3
10	Подготовка и контроль информационного материала для размещения в социальных сетях.	Не более 0,5

11	Ведение работы в объединениях, расположенных на базе образовательных организаций в сельских поселениях Белореченского муниципального района Краснодарского края	Не более 0,5
12	Подготовка и проведение зональных краевых мероприятий на базе МБУ ДО СЮТ	Не более 0,5
13	Работа контрактного управляющего по закупкам	Не более 0,3
14	За организацию и ведение работы по пожарной безопасности, ГО ЧС.	Не более 0,5
15	Систематическое обслуживание и ремонт сантехники	Не более 0,3
16	Систематическое обслуживание и регулировка станков, приборов, заточка инструментов.	Не более 0,3
17	Работа, связанная с использованием дезинфицирующих средств, качественная уборка туалетов, обработка туалетов дезинфицирующим раствором, дополнительная гигиеническая обработка помещений, инвентаря.	Не более 0,6
18	Содержание запасного входа в СЮТ (крыльца, прилегающей территории, входных дверей, урн) в чистом состоянии	Не более 0,6
19	Заполнение и администрирование цифровых ресурсов: сайт учреждения, «Сетевой город. Образование», «Навигатор».	Не более 0,5

Директор МБУ ДО СЮТ

М.Ю. Беспалов

Председатель ПК

Н.А.Гайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО СЮТ

ПЕРЕЧЕНЬ
отдельных категорий работников,
подлежащих стимулирующим выплатам
в размере 3150 рублей

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования
3 квалификационный уровень	методист

1. Профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений,

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов

Н.А.Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СЮТ

Порядок

осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в МБУ ДО СЮТ

Настоящий Порядок определяет механизм осуществления выплаты молодым педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ (далее доплата), согласно «Методике распределения субвенции между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края, Приложение 3 к Закону Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911- КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Доплата - 3000 рублей устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

Обязательными условиями для установления доплаты являются:

1. Осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагогический работник) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

1.1. Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дате трудоустройства молодого педагогического работника.

1.2. Исчисление возраста молодого педагогического работника осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагогического работника (документа его заменяющего). Доплата устанавливается молодому педагогическому работнику с даты трудоустройства, но не ранее чем с 1 января 2022 года, и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев).

1.3. В случае, если молодой педагогический работник являлся получателем доплаты в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 г. №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», то с 1 января 2022 года ему продолжает предоставляться доплата в соответствии с настоящим подпунктом в тече-

ние 3 лет (36 месяцев) с учетом периода осуществления такой доплаты, произведенной до 1 января 2022 года;

1.4. Если же молодой педагогический работник не являлся получателем доплаты, но по состоянию на 1 января 2022 год соответствует требованиям настоящего подпункта, ему осуществляется с 1 января 2022 года выплата (доплата) в соответствии с настоящим подпунктом в течение 3 лет (36 месяцев).

Доплата молодому педагогическому работнику осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, и молодым педагогическим работникам, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагогического работника на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагогического работника на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогическому работнику не осуществляется. Доплата молодому педагогическому работнику возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогическим работником основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагогического работника на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагогического работника на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагогического работника в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, с которой молодой педагогический работник прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогическому работнику справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогическому работнику, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, с которой молодой педагогический работник заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Выплата доплаты молодому педагогическому работнику производится ежемесячно, пропорционально отработанному времени за календарный месяц в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В правовом акте муниципальной образовательной организации, расположенной на

территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу».

Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогических работников на бумажном носителе.

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов

Н.А.Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО СЮТ

**Критерии
установления надбавок стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы,
работникам МБУ ДО СЮТ**

1. Педагоги дополнительного образования

№п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
1.1	Повышение уровня профессиональной компетентности (курсы, судейство соревнований, жюри, проведение мастер – класса): - Всероссийский уровень – не более 50% - Краевой уровень- не более 40% - Муниципальный уровень - не более 30% - на уровне учреждения - не более 20%	Не более 50%
1.2	Подготовка и участие педагогов в проведении акций, месячников, фестивалей, форумов, стажировочных площадок, совещаний и др. - Всероссийский уровень – не более 50% - Краевой уровень- не более 40% - Муниципальный уровень - не более 30% - на уровне учреждения - не более 20%	Не более 50%
1.3	Своевременная и качественная подготовка документов, портфолио, учебных планов, программ	Не более 30%
1.4	Подготовка обучающихся для участия в различных мероприятиях: - Всероссийский уровень – не более 50% - Краевой уровень- не более 40 % - Муниципальный уровень – не более 30% - на уровне учреждения – не более 20%	Не более 50%
1.5	Сохранность контингента обучающихся: - 95% - 100% контингента- не более 20% - 80% - 96% контингента - не более 10%	Не более 20%
1.6	Распространение собственного педагогического опыта: - наличие методических разработок - проведение открытых занятий - выступление на педагогических советах, совещаниях, семинарах, конференциях, форумах и т.д.	Не более 50%

	- наличие публикаций в СМИ и т.д. - Всероссийский уровень – не более 50% - Краевой уровень-не более 40% - Муниципальный уровень - не более 30% - на уровне учреждения - не более 20%	
1.7	Отсутствие замечаний по ведению документации (подготовка рабочих программ, календарно-тематического планирования, личных дел обучающихся, ведение журналов и т.д.)	Не более 10%
1.8	Работа с родителями (вовлечение в учебно-воспитательный процесс)	Не более 20%
1.9	Внедрение инновационных приемов в педагогическую практику педагога на занятиях объединения	Не более 30%
1.10	Использование технических средств обучения	Не более 20%
1.11	Изготовление авторских методических пособий для занятий с обучающимися	Не более 50%
1.12	Востребованность дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ по социальному заказу. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом. $B_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$ где $B_{нед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе, $O_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы социального заказа Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца. Если $B_{нед} < 65\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется; Если $B_{нед} \geq 65 - 75\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 4 баллов; Если $B_{нед} \geq 75 - 85\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 6 баллов; Если $B_{нед} \geq 85 - 95\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 8 баллов;	Не более 100% 1 балл=10%

	Если $B_{нед} \geq 95\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 10 баллов.	
--	---	--

2. Методист

№п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
2.1	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса	Не более 100%
2.2	- Оказание методической помощи в подготовке аттестации педагогических работников – не более 50%; - подготовка документов к тарификации – не более 50%	Не более 100%
2.3	Обобщение педагогического опыта работы педагогов и его распространение	Не более 50%
2.4	Своевременное размещение информации на сайте, в СМИ (по результатам участия в мероприятиях, о педагогах и т.д.)	Не более 30%
2.5	Организация и проведение мероприятий: - на муниципальном уровне – не более 100% - в учреждении – не более 50%	Не более 100%
2.6	Организация, подготовка материалов педагогического совета, общего собрания коллектива, совещаний и других мероприятий – не более 30%. Ведение протоколов педсоветов, собраний, совещаний и других документов – не более 20%	Не более 50%
2.7	Участие в судействе соревнований, в жюри конкурсов: - краевой уровень – не более 50% - муниципальный уровень – не более 40% - внутри учреждения – не более 30%	Не более 50%
2.8	Стабильность или положительная динамика сохранности контингента обучающихся: - 95% - 100% - не более 20% - 80% - 96% - не более 10%	Не более 30%

3. Заведующий хозяйством

№п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
3.1	Мероприятия, направленные на соблюдение норм пожарной безопасности	Не более 20%
3.2	Выполнение ремонтных работ: - участие в проведении текущего внутреннего и внешнего	Не более 50%

	ремонта, не требующего специальной подготовки	
3.3	За проведение работ и мероприятий по охране труда, ведение документации	Не более 50%
3.4	Ликвидация последствий техногенных аварий в здании МБУ ДО СЮТ	Не более 100%
3.5	Подготовка документации и оборудования для проведения годовой инвентаризации	Не более 20 %

4. Уборщик служебных помещений

№п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
4.1	Дополнительная уборка помещений, связанная с проведением организационно-массовых мероприятий.	Не более 20%
4.2	Проведение дезинфицирующих работ в помещениях	Не более 50%
4.3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Не более 50%
4.4	Выполнение работ по благоустройству прилегающей территории	Не более 50%
4.5	Уборка станочного оборудования в учебных кабинетах и мастерских	Не более 50%
4.6	Ликвидация последствий техногенных аварий в здании МБУ ДО СЮТ	Не более 100%

5. Техник

№п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
5.1	Выполнение оперативных заявок по устранению технических неполадок оборудования	Не более 20%
5.2	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Не более 50%
5.3	Выполнение ремонтных работ: - участие в проведении текущего внутреннего и внешнего ремонта, не требующего специальной подготовки	Не более 20%
5.4	Качественный ремонт мебели, оборудования	Не более 100%

6. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
6.1	Участие в научно-методической, инновационной деятельности. Разработка, участие и реализация инновационных проектов. Разработка и защита проектов в форме публичного выступления.	Не более 20%
6.2	Подготовка и участие в профессиональных конкурсах и конкурсах по профилю деятельности, форумах, смотрах, методических объединениях и прочее.	Не более 20%
6.3	Подготовка, организация и высокий уровень проведения методических мероприятий (семинаров, мастер-классов, фестивалей, выставок и прочее). на уровне учреждения – не более 10% муниципальный уровень – не более 20%; краевой уровень — не более 50%;	Не более 50%
6.4	Консультативная помощь методистам, педагогам в организации участия в профессиональных конкурсах и конкурсах по профилю деятельности, форумах, смотрах, выставках, методических объединениях.	Не более 30%
6.5	Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных мероприятиях; в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов. Жюри: муниципальный уровень – не более 10%; краевой уровень – не более 30%; всероссийский и международный уровни — не более 50% Эксперты: муниципальный уровень – не более 20%; краевой уровень — не более 40%; Участие в работе аттестационных комиссий при аттестации педагогических работников – не более 40%.	Не более 50%
6.6	Обобщение, систематизирование и распространение опыта работы учреждения (методистов, педагогов). Внесение опыта работы учреждения в банк данных передового педагогического опыта разного уровня.	Не более 40%
6.7	Организация, качественное проведение мероприятий воспитательного характера для учащихся МБУ ДО СЮТ и других образовательных учреждений.	Не более 50%
6.8	Использование в работе ИКТ-технологий. Публикации в СМИ и на сайте учреждения информации о достижениях учреждения, педагогов и учащихся. Подготовка текстового, фото и видео материалов для публикации.	Не более 30%

6.9	Организация тематических и профориентационных площадок, лагерей с дневным пребыванием в период каникул учащихся.	Не более 50%
6.10	Подготовка образовательного контента (инструментария) и организация электронного обучения учащихся МБУ ДО СЮТ с применением дистанционных и сетевых образовательных технологий.	Не более 50%

7. Специалист по закупкам

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
7.1	Обеспечение качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещении муниципальных заказов на электронных площадках	Не более 50%
7.2	Сопровождение контрактов, эффективная работа с поставщиками	Не более 100%
7.3	Наличие плана закупок и своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44 ФЗ, контроль его исполнения	Не более 50%
7.4	Своевременная, качественная работа с информационными системами	Не более 50%
7.5	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов ОУ и руководителя	Не более 100%
7.6	Отсутствие нарушений законодательства о закупках	Не более 100%
7.7	Своевременное размещение отчетной документации в информационных системах	Не более 100%

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю.Беспалов

Н.А.Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО СЮТ

**Критерии результативности работы
для начисления премии работникам МБУ ДО СЮТ
по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год),**

1. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
1.1	Наличие достижений обучающихся по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях: Международный уровень, Всероссийский уровень: не более 50% Краевой уровень - не более 50% Муниципальный уровень - не более 30% На уровне учреждения - не более 20%	Не более 50%
1.2	Наличие достижений обучающихся по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, выставках, спортивно – технических мероприятиях: - муниципальный уровень 1 место - не более 40% 2 место - не более 30% 3 место - не более 20% - на уровне учреждения 1 место - не более 30% 2 место - не более 20% 3 место - не более 10%	Не более 40%
1.3	Организация вне кружковой работы обучающихся в период осенних, зимних, весенних каникул, проведение разовых мероприятий	Не более 20%
1.4	Проведение мастер – класса: - на краевом уровне – не более 100% - на муниципальном уровне - не более 50% - на уровне учреждения – не более 40%	Не более 100%
1.5	Организация занятости и отдыха детей в летний период: - работа в лагере дневного пребывания – не более 60% - тематическая площадка - не более 40%	не более 100%
1.6	Результативное зафиксированное личное участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, сорев-	

	нованиях, выставках, акциях и других мероприятиях: - Всероссийский уровень – не более 50% - Краевой уровень – не более 40% - Муниципальный уровень – не более 30% - на уровне учреждения – не более 20%	Не более 50:
1.7	Качественное проведение мероприятий воспитательного характера, итоговых занятий	Не более 20%
1.8	Качественное проведение итоговых занятий, открытых занятий, показательных выступлений	Не более 30%
1.9	Подготовка текстового видео-фото материала о деятельности объединения для размещения на сайт учреждения (Расчёт балла за одну информацию)	Не более 30%
1.10	Внесение опыта работы педагога в банк данных передового педагогического опыта: Краевой уровень – не более 100% Муниципальный уровень – не более 50%	Не более 100%
1.11	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах, не требующих специальной подготовки)	Не более 50%

2. Методист

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
2.1	Профессиональная активность методиста (участие в работе комиссий (аттестационной и др.) жюри конкурсов, в экспериментальных или творческих группах, инновационных проектах)	Не более 100%
2.2	Методическое сопровождение участия педагогов дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства	Не более 100%
2.3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанная с уставной деятельностью	Не более 100%
2.4	Качественное обновление информации на сайте учреждения не реже одного раза в месяц	Не более 100%
2.5	Высокий уровень разрабатываемых методических рекомендаций (пособий), положений инструкций и внедрение в деятельность учреждений	Не более 100%
2.6	Качественная организация и проведения летнего отдыха обучающихся и в каникулярное время.	Не более 100%
2.7	Качественная организация и проведение мастер- класса, семинаров:	Не более 100%
2.8	Успешные показатели работы Учреждения за отчетный пери-	Не более 50%

	од	
2.9	Качественное оформление документов на лицензирование, аттестацию, награждение, конкурс, соревнования	Не более 100%
2.10	1. Положительная динамика работы Учреждения (за отчетный период): - активная посещаемость детьми учебных занятий. - 80% - не более 50% - 90-100 баллов – не более 100% 2. Качество проведенных организационно - массовых мероприятий – не более 100%.	Не более 100%
2.11	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах, не требующих специальной подготовки)	Не более 50%

3. Заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
3.1	Высокий уровень обеспечения рабочего состояния первичных средств тушения огня, надлежащего состояния запасных выходов и доступа в любые помещения в случае ЧС	Не более 50%
3.2	Качественное выполнение работ при подготовке учреждения к новому учебному году, зимнему периоду	Не более 100%
3.3	Качественное обеспечение теплового и светового режимов	Не более 50%
3.4	Качественное выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Не более 50%
3.5	Организация и ведение работы по охране труда, технике безопасности, созданию безопасных условий образовательного процесса.	Не более 40%
3.6	Удаление в зимний период снега с крыши здания, сосулек.	Не более 50%

4 Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
4.1	Высокое качество генеральных уборок в учреждении	Не более 20%
4.2	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях.	Не более 10%
4.3	Качественная дополнительная уборка помещений, связанная с проведением организационно-массовых мероприятий	Не более 10%
4.4	Качественное выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Не более 50%

	(за одно выполненное поручение, мероприятие)	
4.5	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах, не требующих специальной подготовки)	Не более 20%
4.6.	Качественное выполнение работ при проведении мероприятий и подготовке учреждения к зимнему и весеннему периоду	Не более 10%
4.7.	Участие в благоустройстве территории	Не более 10%

5 Техник

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
5.1	Высокий уровень обеспечения рабочего состояния оборудования	Не более 50%
5.2	Качественное выполнение работ при подготовке учреждения к новому учебному году, зимнему периоду	Не более 50%
5.3	Участие в ремонте помещений	Не более 50%
5.4	Качественный ремонт оборудования	Не более 50%
5.5	Качественный ремонт мебели	Не более 50%
5.6	Качественное выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Не более 50%

6. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должностному окладу), ставке
6.1	Положительная динамика деятельности учреждения за отчетный период.	Не более 30%
6.2	Качественная подготовка, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	Не более 30%
6.3	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением бесперебойной и успешной деятельностью учреждения.	Не более 30%
6.4	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	Не более 20%
6.5	Отсутствие замечаний по результатам различных проверок. Отсутствие жалоб и претензий	Не более 30%
6.6	Участие и результативность в профессиональных конкурсах и конкурсах по профилю деятельности, форумах, смотрах, методических объединениях и прочее.	Не более 50%

7. Специалист по закупкам

№ п/п	Критерии результативности работы	Процент к окладу (должному окладу), ставке
7.1	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения;	Не более 50%
7.2	Контроль и своевременное исполнение обязательств поставщиком (исполнителем, подрядчиком), соблюдение сроков поставки и порядка приемки товаров (работ, услуг), соблюдение сроков возврата обеспечения исполнения контрактов, своевременное выставление претензий, начисление и удержание неустоек (штрафов, пеней), своевременное инициирование одностороннего отказа от исполнения контрактов (договоров) в одностороннем порядке, по соглашению сторон, расторжения в судебном порядке);	Не более 50%
7.3	Выполнение предписаний проверяющих органов, предоставления отчетности, запрашиваемой информации в установленный срок.	Не более 50%
7.4	Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника;	Не более 50%
7.5	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника;	Не более 50%
7.6	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Не более 50%

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов

Н.А. Гайдаманчук

В этом документе прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью 45

(Сорок пять) лист 16

Директор МБУ ДО СЮТ

М.Ю. Беспалов

