

СОГЛАСОВАНО

Исполняющий обязанности начальника
управления образованием
администрации МО Белореченский
район



А.В.Стрижов

2024г.



СОГЛАСОВАНО

Директор МБУ ДО СЮТ

М.Ю.Беспалов

2024г.

Принято общим собранием
трудового коллектива

протокол № 5

« 30 » 08 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации

Н.А. Гайдаманчук

08 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
Станция юных техников
города Белореченска

1. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района (далее – Положение) разработано в целях выполнения пунктов 36.2 и 36.4 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11, решения Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 7 октября 2022 г. № 9-4 «О Краснодарском краевом трехстороннем Соглашении между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023-2025 годы», на основании постановления от 19 декабря 2023 г. № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края», развития кадрового потенциала, привлечения высококвалифицированных кадров, совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск

1. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района (далее – Положение) разработано в целях выполнения пунктов 36.2 и 36.4 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11, решения Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 7 октября 2022 г. № 9-4 «О Краснодарском краевом трехстороннем Соглашении между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023-2025 годы», на основании постановления от 19 декабря 2023 г. № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края», развития кадрового потенциала, привлечения высококвалифицированных кадров, совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск

3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее - Приказ № 243);

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

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 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);

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 Главы муниципального образования Белореченский район от 15.02.2024г. №231 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Белореченский район от 1 декабря 2008г. №2449 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Белореченский район»;

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

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

1.2. В Положении используются следующие понятия:

МБУ ДО СЮТ - муниципальные образовательные организации и муниципальные организации образования Белореченского района - организации и учреждения, находящиеся в ведомственной принадлежности управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОО 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 , осуществляющих 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.

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета муниципального

образования Белореченский район.

1.4. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения;
- порядок и условия премирования работников;
- порядок и условия оказания материальной помощи работникам.
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. В случаях, когда заработная плата работников учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера из-за изменений условий оплаты труда по достижении прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, 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.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников учреждения, предусматриваемый муниципальным образованием Белореченский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

1.11. При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Белореченский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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. Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- муниципальных гарантий по оплате труда
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.4. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. **Приложение № 1.**

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок работникам учреждения, должности которых не включены в Приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Белоречен-

ского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Белореченского района, утвержденными нормативно-правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБУ ДО СЮТ.

2.4. Оклады (должностные оклады) устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленным трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБУ ДО СЮТ (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 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».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО СЮТ определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных настоящим Положением, 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 педагогическим работникам за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства, а также для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБУ ДО СЮТ устанавливается при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с п. 2.5. настоящего Положения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

тидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.8. Работникам, не имеющим соответствующего образования и стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно, и в полном объеме, возложенные на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть установлены размеры должностных окладов такие же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.9. Должностные оклады и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБУ ДО СЮТ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативно-правовым актом муниципального образования Белореченский район.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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 (в соответствии с ТК);
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 в соответствии с ТК);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии с ТК).
- работникам, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии.

3.2. За работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда размеры компенсационных выплат устанавливаются работникам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор МБУ ДО СЮТ принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.3. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Выплата может производиться как в процентном отношении к ставке заработной платы, так и в абсолютном выражении.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в размере до 100% ставки отсутствующего работника. Доплата может производиться как в процентном отношении к размеру оклада (должностному окладу) ставке заработной платы, так и в абсолютном выражении.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% ставки отсутствующего работника. Выплата может производиться как в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада) к ставке заработной платы, так и в абсолютном выражении.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы - не менее **полуторного** размера, за последующие часы - **двойного размера** в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ.

3.7. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам каждый час работы в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы предусматривается доплата, не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- **не менее одной ставки** сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере **не ме-**

нее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части ставки оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит учащийся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии;

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух или более группах;

Работникам, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, ограниченными возможностями здоровья устанавливается выплата в размере 20% к окладу (должностному окладу).

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

3.10. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников МБУ ДО СЮТ производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам и выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ (квалификационная категория, почетные звания, ученая степень);
- надбавка стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты стимулирующего характера молодым специалистам;

- **выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников.**

4.1.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.1.2 Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и установки других выплат стимулирующего характера принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждается директором МБУ ДО СЮТ, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и оформляется приказом по учреждению.

4.1.3 Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) и устанавливаются на неопределенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.4 Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

4.1.5 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполнения работы, не входящей в круг должностных обязанностей и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0 в соответствии с **приложением № 2.**

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет - устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.. Размеры повышающего коэффициента при стаже непрерывной работы:

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%;

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем

учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4.1. Повышающий коэффициент к окладу за 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» (Почетная грамота Министерства образования РФ, Почетный учитель города Белореченска Краснодарского края и др.).

4.4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 - при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание и за выслугу лет осуществляется пропорционально объему учебной нагрузки, ставке заработной платы и в первоочередном порядке.

4.5. 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.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%.

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 учреждения.

4.5.1. Надбавка стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, (определения качественных и количественных показателей), позво-

ляющих оценить результативность и качество его работы (Приложения № 3).

Критерии рассчитываются в баллах. За основу берется 100 – балльная система. Стоимость 1 балла рассчитывается путем деления суммы, предусмотренной на выплату надбавки на суммарное количество баллов, набранных работниками. Размер надбавки стимулирующего характера устанавливается работнику путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов, набранных работниками.

4.6. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее образование в возрасте до 35 лет в абсолютном размере – 3 000 рублей.

4.7. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников устанавливается в размере по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей и профессий рабочих муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей муниципального образования Белореченский район (**Приложение 4 к настоящему Положению**).

Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников устанавливается пропорционально отработанному времени по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (работающим на одну ставку и более) из расчета 3150 руб. в месяц.
- работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени (работающим менее чем на одну ставку), пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда.

4.8 Выплата стимулирующего характера, повышающий к окладу за стаж работы, выслугу лет; повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ; отдельным категориям работников; молодым специалистам осуществляется пропорционально объему учебной нагрузки и в первоочередном порядке.

4.9 Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и премии, утверждается приказом директора МБУ ДО СЮТ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимателей и иной, приносящий доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1 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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и др.

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

5.3. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;

Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и премий, утверждается приказом директора 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 работников и оформляется приказом по учреждению.

5.4 Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, согласно критериям приложения № 5.

Критерии рассчитываются в баллах. За основу берется 100 – балльная система. Стоимость 1 балла зависит от суммы, предусмотренной на выплату премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год), и рассчитывается путем деления этой суммы на суммарное количество баллов, набранных работниками.

Размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается работнику путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов, набранных работником.

Максимальным размером премия по итогам работ не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.5 Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- до **5 окладов** (должностных окладов) при:
- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской

Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; органами исполнительной власти Краснодарского края;

- присвоение Почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждение знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края;
- до двух окладов (должностных окладов) при:
- присвоение Почетных званий, награждение Почетной грамотой главы муниципального образования Белореченский район.

5.6. 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 процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

5.7. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

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

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику учреждения 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.

5.8 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

Премияльные выплаты осуществляются по решению директора 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 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.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

6.2. Установление должностных окладов директора, заместителей директора.

6.2.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района к Постановлению администрации муниципального образования Белореченского района от 15.02.2024г №231 (далее- Положение).

6.2.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Белореченский район 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 МОО приведены в приложении 6 к Положению.

6.2.3. 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 район.

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

6.3. 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 район в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

По решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район 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 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя.

6.4. По решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими 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 район.

6.5. 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 раздельно 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 район, 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.

6.6. Директору учреждения по решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эф-

фективности работы учреждения, установленными управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

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

6.7. 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 район 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 район 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 6.2 настоящего раздела, для соответствующей организации.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам МОО (в том числе директору учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

директору учреждения - правовым актом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район;

работников учреждения (за исключением директора учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

директора учреждения - управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район;

работников учреждения (за исключением директора учреждения) - директора учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

7.2. Право на материальную помощь имеет каждый работник в следующих случаях:

- погребение близких родственников (супруг, супруга, родители, дети);
- в случае болезни и длительного лечения (работника и его детей);
- трудового увечья;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- трудной жизненной ситуации, требующей материальных затрат;
- выход на пенсию по возрасту, в том числе за долголетний безупречный труд при увольнении;
- рождение ребенка;
- свадьба работника и его детей;

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБУ ДО СЮТ формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Станции юных техников города Белореченска

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по профессиональным квалификационным уровням работников МБУ ДО СЮТ города Белореченска

Таблица 1 Педагогический персонал

Квалификационный уровень	Должность	Должностные оклады
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	13524,00
3 квалификационный уровень	методист	13649,00

Таблица 2 Учебно – вспомогательный персонал

Квалификационный уровень	Должность	Базовый должностной оклад
1	2	3
1 квалификационный уровень	техник	8616,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8703,00

Таблица 3 Обслуживающий персонал

Квалификационный уровень	Должность	Базовый должностной оклад
1	2	3
2 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	8121,00

РАЗМЕРЫ

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

Таблица 1 Учебно-вспомогательный персонал

Квалификационный уровень	Должность	Базовый должностной оклад
1	2	3
	специалист по закупкам	8875,00

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю. Беспалов



Н.А. Гайдаманчук

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Станции
юных техников города Белореченска

**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	0,3
2	Ведение делопроизводства	0,3
3	Ведение кадровой работы	0,3
4	Проверка ведения журналов, посещение занятий педагогов МБУ ДО СЮТ (ежемесячно) Контроль и проверка выполнения педагогами программ, календарно-тематических планов	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	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.	0,4
7	Ведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушения, наркозависимости, табакокурения, суицида, по безопасности дорожного движения, профилактике дорожного травматизма, соблюдению учащимися ПДД.	0,3
8	Ведение работы по антитеррористической защищённости, и профилактике экстремизма. Ответственность за проведение инструктажей с учащимися с записями в журналах инструктажей.	0,4
9	Организация работы по борьбе с коррупцией. Проведение опросов, мнений родителей учащихся, проведение мониторингов и освещение их на сайте организации	0,3
10	Подготовка и контроль информационного материала для размещения на сайтах МБУ ДО СЮТ и введение электронной документации в реестрах баз данных обучающихся.	0,3
11	Ведение работы в объединениях, расположенных на базе	0,5

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

Директор МБУ ДО СЮТ

М.Ю. Беспалов

Председатель ПК

Н.А.Тайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Станции юных техников
города Белореченска

Критерии
установления надбавок стимулирующего характера (в баллах)
за интенсивность и высокие результаты работы,
работникам МБУ ДО СЮТ

1. Педагоги дополнительного образования

№п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
1.1	Повышение уровня профессиональной компетентности (курсы, судейство соревнований, жюри, проведение мастер – класса всероссийского, краевого, муниципального уровня) (за 1 мероприятие)	10 баллов
1.2	Подготовка и участие педагогов в проведении акций, месячников, фестивалей, форумов, стажировочных площадок, совещаний и др. - Краевой уровень-15 баллов - муниципальный уровень - 10 баллов - на уровне учреждения - 5 баллов	До 15 баллов
1.3	Своевременная и качественная подготовка документов, портфолио, учебных планов, программ	5 баллов
1.4	Подготовка обучающихся для участия в различных мероприятиях: -краевой уровень- 20 баллов - муниципальный уровень - 15 баллов - на уровне учреждения - 10 баллов - в объединении - 5 баллов (за 1 мероприятие)	До 20 баллов
1.5	Сохранность контингента обучающихся: - 95% - 100% - 10 баллов - 80% - 96% - 5 баллов	До 10 баллов
1.6	Распространение собственного педагогического опыта: - наличие методических разработок - проведение открытых занятий - выступление на педагогических советах, совещаниях, семинарах, конференциях, форумах и т.д. - наличие публикаций в СМИ и т.д. (за 1 мероприятие)	5 баллов
1.7	Отсутствие замечаний по ведению документации (подготовка рабочих программ, календарно-тематического планирования, личных дел обучающихся, ведение журналов и	5 баллов

	т.д.)	
1.8	Работа с родителями (вовлечение в учебно-воспитательный процесс)	5 баллов
1.9	Внедрение инновационных приемов в педагогическую практику педагога на занятиях объединения	5 баллов
1.10	Использование технических средств обучения	5 баллов
1.11	Изготовление авторских методических пособий для занятий с обучающимися	5 баллов
1.12	Востребованность дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ по социальному заказу. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом. $B_{\text{над}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$ где $B_{\text{над}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе, $O_{\text{макс } i}$ – 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 $B_{\text{над}} < 65\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется; Если $B_{\text{над}} \geq 65 - 75\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 4 баллов; Если $B_{\text{над}} \geq 75 - 85\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 6 баллов; Если $B_{\text{над}} \geq 85 - 95\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 8 баллов; Если $B_{\text{над}} \geq 95\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию начисляется в размере 10 баллов.	10 баллов
	Итого	100 баллов

2. Методист

№п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
2.1	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса	15 баллов

2.2	- Оказание методической помощи в подготовке аттестации педагогических работников; - подготовка документов к тарификации	30 баллов
2.3	Обобщение педагогического опыта работы педагогов и его распространение	5 баллов
2.4	Своевременное размещение информации на сайте, в СМИ (по результатам участия в мероприятиях, о педагогах и т.д.) (за 1 информацию)	10 баллов
2.5	Организация и проведение мероприятий: - на муниципальном уровне - 10 баллов - в учреждении - 5 баллов (за одно мероприятие)	До 10 баллов
2.6	Организация, подготовка материалов педагогического совета, общего собрания коллектива, совещаний и других мероприятий. Ведение протоколов педсоветов, собраний, совещаний и других документов (за один протокол или документ, или мероприятие)	5 баллов
2.7	Участие в судействе соревнований, в жюри конкурсов: - краевой уровень - 15 баллов - муниципальный уровень - 10 баллов - внутри учреждения - 5 баллов (за одно мероприятие)	До 15 баллов
2.8	Стабильность или положительная динамика сохранности контингента обучающихся: - 95% - 100% - 10 баллов - 80% - 96% - 5 баллов	10 баллов
Итого		100 баллов

3. Заведующий хозяйством

№п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
3.1	Мероприятия, направленные на соблюдение норм пожарной безопасности (за одно мероприятие)	5 баллов
3.2	Выполнение ремонтных работ: - участие в проведении текущего внутреннего и внешнего ремонта, не требующего специальной подготовки (за 1 единицу работ)	5 баллов
3.3	За проведение работ и мероприятий по охране труда, ведение документации (за 1 единицу работ, 1 мероприятие, 1 документ)	5 баллов
3.4	Ликвидация последствий техногенных аварий в здании МБУ ДО СЮТ	65 баллов
3.5	Подготовка документации и оборудования для проведения годовой инвентаризации	20 баллов
Итого		100 баллов

4. Уборщик служебных помещений

№п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
4.1	Дополнительная уборка помещений, связанная с проведением организационно-массовых мероприятий.	5 баллов
4.2	Проведение дезинфицирующих работ в помещениях (за 1 единицу работ мероприятие)	5 баллов
4.3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	10 баллов
4.4	Выполнение работ по благоустройству прилегающей территории	10 баллов
4.5	Уборка станочного оборудования в учебных кабинетах и мастерских	5 баллов
4.6	Ликвидация последствий техногенных аварий в здании МБУ ДО СЮТ	65 баллов
	Итого	100 баллов

5. Техник

№п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
5.1	Выполнение оперативных заявок по устранению технических неполадок оборудования	20 баллов
5.2	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	50 баллов
5.3	Выполнение ремонтных работ: - участие в проведении текущего внутреннего и внешнего ремонта, не требующего специальной подготовки (за 1 единицу работ)	20 баллов
5.4	Качественный ремонт мебели, оборудования (за 1 единицу)	10 баллов
	Итого	100 баллов

6. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
6.1	Участие в научно-методической, инновационной деятельности. Разработка, участие и реализация инновационных проектов. Разработка и защита проектов в форме публичного выступления. (Расчет балла за одно мероприятие).	10 баллов
6.2	Подготовка и участие в профессиональных конкурсах и конкурсах по профилю деятельности, форумах, смотрах, методических объединениях и прочее. (Расчет балла за одно мероприятие).	15 баллов
6.3	Подготовка, организация и высокий уровень проведения методических мероприятий (семинаров, мастер-классов, фестивалей, выставок и прочее). на уровне учреждения = 5 баллов	До 15 баллов

	муниципальный уровень – 10 баллов; краевой уровень — 15 баллов; (Расчет балла за одно мероприятие)	
6.4	Консультативная помощь методистам, педагогам в организации участия в профессиональных конкурсах и конкурсах по профилю деятельности, форумах, смотрах, выставках, методических объединениях. (Расчет балла за одно мероприятие).	до 5 баллов
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 - 5 баллов; краевой уровень — 10 баллов; всероссийский и международный уровни — 15 баллов; Эксперты: муниципальный уровень – 10 баллов; краевой уровень — 20 баллов; Участие в работе аттестационных комиссий при аттестации педагогических работников — 10 баллов. (Расчет балла за одно мероприятие).	до 20 баллов
6.6	Обобщение, систематизирование и распространение опыта работы учреждения (методистов, педагогов). Внесение опыта работы учреждения в банк данных передового педагогического опыта разного уровня. (Расчет балла за один передовой опыт работы)	5 баллов
6.7	Организация, качественное проведение мероприятий воспитательного характера для учащихся МБУ ДО СЮТ и других образовательных учреждений. (Расчет балла за одно мероприятие).	10 баллов
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.	5 баллов
6.9	Организация тематических и профориентационных площадок, лагерей с дневным пребыванием в период каникул учащихся.	5 баллов
6.10	Подготовка образовательного контента (инструментария) и организация электронного обучения учащихся МБУ ДО СЮТ с применением дистанционных и сетевых образовательных технологий.	10 баллов
	Итого	100 баллов

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК

М.Ю.Беспалов

Н.А.Гайдаманчук

Председатель ПК

Н. А. Гайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Станции юных техников
города Белореченска

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 квалификацион- ный уровень	уборщик служебных помещений,

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК



М.Ю.Беспалов

Н.А.Гайдаманчук



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Станции юных техников города Белореченска

**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	Кол-во баллов
1.1	Наличие достижений обучающихся по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях: Международный уровень, Всероссийский уровень: (1-6 места): - Коллективы, команды, личные - 15 баллов - Исследовательские работы - 10 баллов Краевой уровень (1- 4 места): - Коллективы, команды, личные - 15 баллов - Исследовательские работы - 10 баллов	до 15 баллов
1.2	Наличие достижений обучающихся по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, выставках, спортивно – технических мероприятиях: - муниципальный уровень 1 место - 10 баллов 2 место - 5 баллов 3 место - 5 баллов - на уровне учреждения 1 место - 10 баллов 2 место - 5 баллов 3 место - 5 баллов	до 15 баллов
1.3	Организация вне кружковой работы обучающихся в период осенних, зимних, весенних каникул, проведение разовых мероприятий (расчет балла за одно мероприятие)	5 баллов
1.4	Проведение мастер – класса: - на краевом уровне – 15 баллов - на муниципальном уровне - 10 баллов - на уровне учреждения – 5 баллов	до 15 баллов
1.5	Организация занятости и отдыха детей в летний период: - работа в лагере дневного пребывания - 10 баллов - тематическая площадка - 5 баллов	до 10 баллов
1.6	Результативное зафиксированное личное участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, выставках, акциях и других мероприятиях: - Всероссийский уровень – 15 баллов	

	- краевой уровень - 10 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов - на уровне учреждения - 5 баллов (Расчёт балла за одно мероприятие)	до 15 баллов
1.7	Качественное проведение мероприятий воспитательного характера, итоговых занятий (расчет балла за одно мероприятие)	5 баллов
1.8	Качественное проведение итоговых занятий, открытых занятий, показательных выступлений	5 баллов
1.9	Подготовка текстового видео-фото материала о деятельности объединения для размещения на сайт учреждения (Расчёт балла за одну информацию)	5 баллов
1.10	Внесение опыта работы педагога в банк данных передового педагогического опыта	5 баллов
1.11	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах, не требующих специальной подготовки) (расчет балла за одно мероприятие)	5 баллов
	Всего	100 баллов

2. Методист

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
2.1	Профессиональная активность методиста (участие в работе комиссий (аттестационной и др.) жюри конкурсов, в экспериментальных или творческих группах, инновационных проектах)	10 баллов
2.2	Методическое сопровождение участия педагогов дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов
2.3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанная с уставной деятельностью (расчет балла за одно мероприятие)	10 баллов
2.4	Качественное обновление информации на сайте учреждения не реже одного раза в месяц (расчет баллов за одно мероприятие)	10 баллов
2.5	Высокий уровень разрабатываемых методических рекомендаций (пособий), положений инструкций и внедрение в деятельность учреждений (расчет баллов за одно мероприятие)	10 баллов
2.6	Качественная организация и проведения летнего отдыха обучающихся и в каникулярное время. (расчет баллов за одно мероприятие)	10 баллов
2.7	Качественная организация и проведение мастер- класса, семинаров:	10 баллов
2.8	Успешные показатели работы Учреждения за отчетный период	5 баллов
2.9	Качественное оформление документов на лицензирование, аттестацию, награждение, конкурс, соревнования	10 баллов
2.10	1. Положительная динамика работы Учреждения (за отчетный период): - активная посещаемость детьми учебных занятий. Расчёт балла:	10 баллов

	- 80% - 5 баллов - 90-100 баллов - 10 баллов 2. Качество проведенных организационно - массовых мероприятий. (Расчет балла за одно мероприятие)	
2.11	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах, не требующих специальной подготовки) (расчет балла за одно мероприятие)	5 баллов
	Итого	100 баллов

3. Заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
3.1	Высокий уровень обеспечения рабочего состояния первичных средств тушения огня, надлежащего состояния запасных выходов и доступа в любые помещения в случае ЧС	10 баллов
3.2	Качественное выполнение работ при подготовке учреждения к новому учебному году, зимнему периоду	25 баллов
3.3	Качественное обеспечение теплового и светового режимов	10 баллов
3.4	Качественное выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (за одно выполненное поручение, мероприятие)	5 баллов
3.5	Организация и ведение работы по охране труда, технике безопасности, созданию безопасных условий образовательного процесса.	35 баллов
3.6	Удаление в зимний период: - снега с крыши здания – 5; - сосулек – 3.	15 баллов
	Итого	100 л лов

4 Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
4.1	Высокое качество генеральных уборок в учреждении	20 баллов
4.2	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях.	10 баллов
4.3	Качественная дополнительная уборка помещений, связанная с проведением организационно-массовых мероприятий	15 баллов
4.4	Качественное выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (за одно выполненное поручение, мероприятие)	5 баллов
4.5	Подготовка к новому учебному году (участие в ремонтных работах, не требующих специальной подготовки)	25 баллов
4.6	Качественное выполнение работ при проведении мероприятий и подготовке учреждения к зимнему и весеннему периоду	15 баллов
4.7	Участие в благоустройстве территории	10 баллов
	Итого	100 баллов

5 Техник

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
5.1	Высокий уровень обеспечения рабочего состояния оборудования	15 баллов
5.2	Качественное выполнение работ при подготовке учреждения к новому учебному году, зимнему периоду	25баллов
5.3	Участие в ремонте помещений	15 баллов
5.4	Качественный ремонт оборудования	10 баллов
5.5	Качественный ремонт мебели	10баллов
5.6	Качественное выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (за одно выполненное поручение, мероприятие)	25 баллов
	Итого	100 баллов

6. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
6.1	Положительная динамика деятельности учреждения за отчетный период. (Расчет балла за одно мероприятие).	15 баллов
6.2	Качественная подготовка, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. (Расчет балла за одно мероприятие).	15 баллов
6.3	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением бесперебойной и успешной деятельностью учреждения. (Расчет балла за одно мероприятие)	20 баллов
6.4	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. (Расчет балла за одно мероприятие).	20 баллов
6.5	Отсутствие замечаний по результатам различных проверок. Отсутствие жалоб и претензий (Расчет балла за один передовой опыт работы)	10 баллов
6.6	Участие и результативность в профессиональных конкурсах и конкурсах по профилю деятельности, форумах, смотрах, методических объединениях и прочее. (Расчет балла за одно мероприятие).	20 баллов
	Итого	100 баллов

7. Специалист по закупкам

№ п/п	Критерии результативности работы	Кол-во баллов
7.1	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика	20 баллов

Итого 100 баллов

Директор МБУ ДО СЮТ

Председатель ПК

М.Ю. Беспалов

Н.А. Гайдаманчук

