

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования «Радуга» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

\_\_\_\_\_ Р.Н. Арустамян

«10» апреля 2024 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования «Радуга» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

\_\_\_\_\_ Л.В. Петренко

«10» апреля 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «Радуга» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – образовательная организация).

1.2. Положение разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 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 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 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 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 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 года № 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 года № 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 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

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

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

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

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управ-

ления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район (далее – отраслевое соглашение);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников образовательной организации за счет средств бюджета муниципального образования Брюховецкий район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается образовательной организацией самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников образовательной организации;

особенности оплаты труда педагогических работников образовательной организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников образовательной организации 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 Брюховецкой районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

мнения соответствующего районного выборного Профсоюза отрасли образования.

1.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих вы-

плат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками образовательной организации рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника образовательной организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников образовательной организации, 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 каждого работника образовательной организации 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.

1.9. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом организации, а также за достижение организацией ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.10. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в соглашении о предоставлении субсидии на выполнение муниципального задания образовательной организации на соответствующий финансовый год, отражено в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательной организации в части оплаты труда работников образовательной организации, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда образовательной организации не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется образователь-

ной организацией в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Брюховецкий район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

1.13. Положение об оплате труда образовательной организации, не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

- действующего законодательства Российской Федерации;
- размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы;
- наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядка премирования работников;
- условий оплаты труда руководителя и его заместителей;
- наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.15. Руководитель образовательной организации обязуется:

1) Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении руководителем образовательной организации установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, руководитель образовательной организации обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины руководителя образовательной организации (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она

начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме руководителю образовательной организации об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты работника, возлагаются на руководителя образовательной организации.

2) Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3) При выплате заработной платы руководитель образовательной организации обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4) Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (**приложение №6** к положению об оплате труда).

## **2. Основные условия оплаты труда работников образовательной организации**

2.1. Оплата труда работников образовательной организации, 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 и главного бухгалтера учреждения), 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 в приложении № 1 к настоящему положению.

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. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации применительно к соответствующим ПКГ (приложение № 1 к настоящему положению).

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим 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.

2.6. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации устанавливается в соответствии с приложением № 2 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением № 3 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отра-

жены в приложении № 4 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам образовательной организации в педагогический стаж 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 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

### **3. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательной организации**

3.1. Всем педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

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

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;  
социальным педагогам;  
педагогам-организаторам;  
методистам.

2) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.



3) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

концертмейстерам.

4) Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 4) настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

3.4. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога дополнительного образования, которое утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

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

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

3.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательной организации.

3.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги дополнительного образования осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий вспомогательный и прочий персонал образовательной организации с письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.7. Педагогическим работникам, для которых, в соответствии с законодательством Российской Федерации, предусмотрена норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, исходя из фактически установленного объема учебной (педагогической) работы в неделю.

Размер ставки заработной платы в месяц определяется путем умножения фактического количества часов учебной (педагогической) работы в неделю на размер ставки их заработной платы в неделю за норму часов и деления полученного произведения на норму часов учебной (педагогической) работы в неделю, то есть осуществляется тарификация педагогических работников.

Расчёт ставки заработной платы в месяц педагогических работников производится ежегодно по состоянию на 1 сентября с составлением тарификационного списка по каждому педагогическому работнику. Каждый работник должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории

персонала, без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

В этих целях работникам образовательной организации 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 в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

Предельный размер вышеперечисленных выплат компенсационного характера устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются в порядке определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов и не более двенадцати процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым соглашением повышение оплаты труда работников, 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 соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, 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 образовательной организации 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.

4.3. 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 временного 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) производятся согласно отраслевого соглашения.

Размеры и условия доплат работникам образовательной организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

4.3.2. 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 (до 100 процентов от оклада (должностного оклада)).

4.3.3. 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 22 часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно отраслевого соглашения.

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

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 согласно отраслевого соглашения.

4.4. 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.

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в нескольких группах;

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

4.5. Работникам, должности которых определены отраслевым соглашением, работающим в образовательной организации расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

Перечень специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, которым устанавливается выплата компенсационного характера, установлен в приложении № 2 к настоящему положению.

4.6. Выплаты за специфику работы работникам образовательной организации устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника образовательной организации.

4.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры утверждены приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала в электронной (либо в бумажной) форме, ведение АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края», организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами образовательной организации – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.8. Приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район утверждены рекомендованные для образовательной организации размеры выплат за руководство методическими объединениями (1000 рублей ежемесячно).

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников образовательной

организации.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников образовательной организации пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4.12. Отдельным категориям работников образовательной организации администрацией муниципального образования Брюховецкий район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Работникам образовательной организации (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

5.1.1. 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.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Критерии и предельный размер выплат утверждены приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район (приложение №4). Руководитель образовательной организации разрабатывает соответствующий локальный акт образовательного учреждения, где определяет размер выплат с учетом фонда оплаты труда учреждения и с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 образовательной организации.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ. Перечень критериев и предельный размер устанавливается приказом управления образования адми-

нистрации муниципального образования Брюховецкий район.

5.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы организации, с учетом приложений № 4 и № 5 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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%.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «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.

5.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам образовательной организации 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».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника образовательной организации.

5.1.6. 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.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника образовательной организации, 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 образовательной организации за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

5.1.7. 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 проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных конкурсах, соревнованиях.

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

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 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, органов исполнительной власти Краснодарского края;

награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района».

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника образовательной организации, 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 образовательной организацией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

5.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам образовательной организации вне зависимости от занимаемой должности:

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

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии 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.

5.1.8. Выплата педагогам дополнительного образования «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ».

Выплата «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования, реализующим дополнительные общеразвивающие программы в группах, где обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Размер выплаты «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$  – 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 с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число месяца (декабрь, май).

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$  – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику,

$ДО$  – должностной оклад (ставка) педагогического работника.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя образовательной организации два раза в год (декабрь, май).

Данная выплата выплачивается работнику при наличии денежных средств в образовательной организации.

5.2. Премии, предусмотренные подпунктом 5.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя образовательной организации 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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 5.1.1, 5.1.2, 5.1.6, 5.1.7, 5.1.8 пункта 5.1 насто-

ящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 5.1.4 – 5.1.6 пункта 5.1 раздела 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего 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.

5.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 5.1.3 – 5.1.5 пункта 5.1 раздела 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику образовательной организации с учетом разработанных управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район по согласованию с представительным органом работников образования.

5.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается образовательной организацией в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Распределение и установление стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании решения комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности и результативности деятельности педагогических и руководящих работников образовательной организации (приложение №5 к Положению об оплате труда).

5.8. 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).

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

### **учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и

главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения:

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

6.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается нормативным актом муниципального образования Брюховецкого района в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости образовательной организации. Минимальный размер должностного оклада руководителя образовательной организации приведен в приложении № 9 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года №42.

6.2.3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя образовательной организации устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

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

6.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. С учетом условий труда руководителю образовательной организации могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном и утверждённом приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

6.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников образовательной организации (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календар-

ный год.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район руководителю образовательной организации, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение 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, главного бухгалтера учреждения.

6.5. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы образовательной организации, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

6.6. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации.

Оплата труда руководителю учреждения и заместителям руководителя 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 приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий 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.

6.7. Руководителю учреждения по приказу управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы образовательной организации, установленными приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

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

6.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника образовательной организации правовым актом муниципального образования Брюховецкий район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника образовательной организации не распространяются положения настоящего раздела.

В правовом акте муниципального образования Брюховецкий район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником образовательной организации с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 6.2 настоящего раздела, для соответствующей образовательной организации.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам образовательной организации (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом муниципального образования Брюховецкий район;

работников образовательной организации (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 – управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район;

работников образовательной организации (за исключением руководителя учреждения) – руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников образовательной организации 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 образовательной организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. В пределах объема средств на оплату труда работников образовательной организации руководителем учреждения формируется штатное расписание и 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 образовательной организации, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников образовательной организации, 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 образовательной организации, трудоустроенным на штатные должности.

7.4. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

7.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников образовательной организации (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников образовательной организации.

Директор

Л.В. Петренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об  
оплате труда работников

**1. Базовые размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников образовательной организации  
применительно к соответствующим ПКГ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад (ставка), рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1	Секретарь; секретарь-машинистка	8365
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
1	Художник	8616
2	Заведующий хозяйством	8703
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
1	Специалист по охране труда; специалист по управлению персоналом, инженер-энергетик, электроник	8875
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13524
2	Методист; педагог-психолог	13649
3	Учитель-логопед	13775
<b>Квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер, фотооператор	8121

Директор

Л.В. Петренко

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Положению об оплате труда  
работников

**Перечень специалистов, работающих в образовательных организа-  
циях, расположенных в сельской местности, которым устанавливается  
выплата компенсационного характера**

1. Педагог дополнительного образования
2. Методист
3. Педагог-организатор
4. Педагог-психолог
5. Учитель-логопед
6. Социальный педагог
7. Концертмейстер
8. Специалист по управлению персоналом
9. Электроник
10. Инженер-энергетик
11. Художник

Директор

Л.В. Петренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об  
оплате труда работников

**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы работникам**  
**образовательной организации**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент по- вышения к окладу (должностному окладу), ставке зара- ботной платы
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них в образовательной организации группах	2000 рублей
2	Специалистам образовательной организации, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 20 процентов
3	Педагогическим работникам образовательной организации за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов

Директор

Л.В. Петренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об  
оплате труда работников

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**критериев и предельный размер симулирующих выплат работникам**  
**организаций дополнительного образования,**  
**подведомственных управлению образования администрации муницип-**  
**ального образования Брюховецкий район**

<b>1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог - психолог, учитель-логопед, социальный педагог, концертмейстер)</b>		
<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения</b>	1.1. Положительная динамика профилактической, коррекционной, логопедической и воспитательной работы (для специалистов)	До 40
	1.2. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми инвалидами и ОВЗ (вовлечение детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей, состоящих на учете в органах профилактики в детские объединения учреждения). Количество детей данных категорий, привлеченных в образовательный, воспитательный процессы	До 40
	1.3. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, конференциях, турнирах, соревнованиях, выставках, концертах, проектной деятельности, иных мероприятиях	До 30
	1.4. Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	До 20
	1.5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности (участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства): (муниципальный этап) победитель призёр лауреат (региональный этап) победитель призёр лауреат (дипломант)	40 25 10 50 40 25

	1.6. Участие в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня)	До 10
	1.7. Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (проведение открытых образовательных и воспитательных мероприятий)	До 10
	1.8. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, социальными партнёрами (родительские собрания, поездки, экскурсии, походы выходного дня, лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей и др. воспитательные инициативы)	До 10
<b>2. 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 эксперментальных площадок</b>	2.1. Разработка образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха	До 30
	2.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе, разработка презентации, научных проектов; развитие материально-технической и дидактической базы	До 40
	2.3. Сохранность контингента обучающихся в течение года	До 40
	2.4. Освоение обучающимися дополнительных общеобразовательных программ	До 20
	2.5. Создание и оформление аранжировок музыкальных произведений, авторских композиций для концертмейстера	До 20
	2.6. Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности: выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, статьи в СМИ, публикации в Internet, собственные методические и дидактические разработки	До 30
	2.7. Результативное участие в инновационной, исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности учреждения	До 30
	2.8. Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних	До 20
<b>3. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы</b>	3.1. Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, а также их вовлечение в общественную жизнь образовательного учреждения	До 20
	3.2. Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ и инвалидностью	До 20
	3.3. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся	До 20
	3.4. Деятельность в АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края» (своевременное и правильное внесение данных)	До 20
	3.5. Качественная организация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек (дни здоровья, туристические походы, посещение музеев, театров, кино)	До 10

	3.6. Качественная организация научно-познавательной, патриотической, нравственно-этической, спортивно-оздоровительной, туристической работы, каникулярного отдыха обучающихся (участие в фестивалях, концертах, форумах, спартакиадах, спортивных сборах, лагерях дневного пребывания, дневных площадках, учебно-тренировочных сборах, походах, профильных сменах и т.д. различного уровня)	До 10
	3.7. Взаимодействие со специалистами психолого-медико-педагогической комиссии, правоохранительных, благотворительных и других организаций	
<b>2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (педагог-организатор, методист)</b>		
<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения</b>	1.1. Развитие приоритетных направлений дополнительного образования в муниципальном образовании Брюховецкий район (организация и проведение мероприятий: конкурсов, фестивалей, выставок, семинаров, слетов, акций различного уровня: муниципального, регионального, всероссийского уровней в муниципальном образовании)	До 40
	1.2. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми инвалидами и ОВЗ (вовлечение детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей, состоящих на учете в органах профилактики в детские объединения учреждения). Количество детей данных категорий, привлеченных в образовательный, воспитательный процессы	До 40
	1.3. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, конференциях, турнирах, соревнованиях, выставках, концертах, проектной деятельности, иных мероприятиях	До 30
	1.4. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, социальными партнёрами (родительские собрания, поездки, экскурсии, походы выходного дня, лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей, семинаров и др. воспитательные инициативы)	До 10
	1.5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности (участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства): (муниципальный этап) победитель призёр лауреат (региональный этап)	40 25 10

	победитель призёр лауреат	50 40 25
	1.6. Участие в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня)	До 10
	1.7. Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (проведение открытых образовательных и воспитательных мероприятий)	До 10
<b>2. 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</b>	2.1. Реализация программ в организации, направленных на работу с одаренными детьми; на профилактику правонарушений у несовершеннолетних, по сохранению и укреплению здоровья детей, воспитательная программа и др.	До 30
	2.2. Использование ИКТ, разработка презентаций, научных проектов; развитие материально-технической и дидактической базы	До 40
	2.3. Методическое сопровождение педагогических работников по подготовке к участию в профессиональных конкурсах и конкурсах методических разработок	До 40
	2.4. Методическое сопровождение педагогических работников по обобщению и распространению их продуктивного опыта	До 40
	2.5. Методическое сопровождение педагогических работников по совершенствованию учебно-методической базы образовательной организации	До 20
	2.6. Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности: выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, статьи в СМИ, публикации в Internet, собственные методические и дидактические разработки	До 30
	2.7. Экспериментальная и инновационная деятельность (реализация деятельности инновационных и экспериментальных площадок; проектов; грантов)	До 30
<b>3. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы</b>	3.1. Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, а также их вовлечение в общественную жизнь образовательного учреждения	До 20
	3.2. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся	До 20
	3.3. Деятельность в АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края» (своевременное и правильное внесение данных)	До 20
	3.4. Взаимодействие со специалистами психолого-медико-педагогической комиссии, правоохранительных, благотворительных и других организаций	До 20
<b>3. Показатели и критерии эффективности деятельности вспомогательного персонала: инспектор по кадрам, специалист по управлению персоналом, секретарь, секретарь-машинистка, электроник, инженер-энергетик, специалист по охране труда, художник, контрактный управляющий</b>		



Показатели	Критерии	% от должностного оклада
<b>1. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы</b>	1.1. Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчета о его использовании	До 40
	1.2. Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг и по основным видам уставной деятельности	До 40
	1.3. Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы	До 30
	1.4. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	До 40
	1.5. Деятельность в АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края» (своевременное и правильное внесение данных)	До 50
	1.6. Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда, внедрение новых технических средств	До 10
	1.7. Стремление к профессиональному росту и повышению своей квалификации	До 20
	1.8. Выполнение должностных обязанностей персонала, отсутствующего в штатном расписании	До 30
	1.9. Участие в организации и проведение массовых мероприятий	До 40
	1.10. Участие в ремонтных работах и благоустройстве учреждения	До 50
<b>2. Выплаты за высокие показатели результативности</b>	2.1. Результаты выполнения работы по ведению делопроизводства, в том числе и в электронной форме; подготовке проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, оформлению личных дел	До 40
	2.2. Результаты выполнения работы по осуществлению за исполнением работниками образовательной организации изданных приказов и распоряжений директора образовательной организации, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений директора образовательной организации, взятых на контроль	До 20
	2.3. Результаты обеспечения бесперебойной работы сервера, сети и персональных компьютеров, программного обеспечения, мобильных средств связи, принтеров, факсов, АТС	До 20
	2.4. Результаты выполнения работы по поддержке и своевременному обновлению сайта образовательной организации в Интернете	До 20
	2.5. Результаты выполнения работы по формированию дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечению	До 10

	их сохранности, отборе документов, передаваемых на государственное хранение, организации хранения и экспертизе ценности документов	
	2.6. Своевременное оформление заявок на программное обеспечение, оборудование, запасные части, инструмент, материал и покупные комплектующие изделия	До 10
	2.7. Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу лаборатории	До 30
	2.8. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности учреждения	До 50
	2.9. Экспертная деятельность (работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.)	До 10
	2.10. Результативность собственной деятельности. Участие в конкурсах, акциях, опросах, диктантах. Наличие дипломов (сертификатов)	До 20
<b>4. Показатели и критерии эффективности деятельности прочего персонала: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер, фотооператор, дворник, водитель, оператор котельной</b>		
<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Выплаты за высокие показатели результативности</b>	1.1. Качественное содержание закрепленных помещений, инвентаря, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья обучающихся (по результатам соответствующей проверки)	До 20
	1.2. Результаты выполнения периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.)	До 50
	1.3. Качественное устранение неполадок и аварий закрепленного имущества и оборудования	До 50
	1.4. Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке	До 30
	1.5. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До 60
	1.6. За высокую организацию охраны объектов учреждения (сохранность материальных ценностей обучающихся и работников)	До 50
	1.7. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 30
	1.8. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности учреждения	До 50
	1.9. Участие в организации и проведение массовых мероприятий	До 20

	1.10. За работу с рециркуляторами по обеззараживанию воздуха в учебных классах, местах общего пользования, согласно утвержденному расписанию в связи с проведением профилактических мероприятий	До 30
--	---	-------

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**критериев и предельный размер симулирующих выплат**  
**заместителям директора организаций дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район**

<b>1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора</b>		
<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения</b>	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования	до 20
	1.2. Отсутствие объективных жалоб в адрес образовательной организации	до 20
	1.3. Отсутствие мотивированных обращений участников образовательного процесса в вышестоящие инстанции	до 20
	1.4. Обеспечение в организации комфортных условий для осуществления образовательной деятельности (по итогам проведения независимой оценки качества образования)	до 20
	1.5. Удовлетворенность условиями осуществления образовательной деятельности организацией (по итогам проведения независимой оценки качества образования)	до 20
	1.6. Достижение обучающимися высоких результатов в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, физкультурных и спортивных мероприятиях (ответственным)	до 20
	1.7. Достижение педагогическими работниками высоких результатов (победители и призеры конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях)	до 20
	1.8. Интенсивность работы в период подготовки и проведения олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных значимых мероприятий учреждения и качественное их проведение	до 20
	1.9. Интенсивность участия и высокое качество работы по организации сотрудничества образовательного учреждения с другими образовательными	до 10

	учреждениями, включая реализацию совместных проектов	
	1.10. Качественная организация работы органов самоуправления (методическое объединение, педагогический совет, совет родителей и т.д.)	до 10
	1.11. Методическая помощь в подготовке выступлений для педагогов, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.)	до 10
	1.12. Результативность презентации собственной педагогической деятельности. Личное участие в мероприятиях федерального, регионального, зонального, муниципального уровней (конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях научной деятельности и их результативность). Транслирование собственного опыта профессиональной деятельности.	до 50
<b>2. 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</b>	2.1. Организация мероприятий для родителей и общественности, способствующих информационной открытости и повышению рейтинга образовательного учреждения	до 20
	2.2. Развитие приоритетных направленностей дополнительного образования в муниципальном образовании Брюховецкий район (организация и проведение мероприятий: конкурсов, фестивалей, выставок, семинаров, слетов, акций различного уровня: муниципального, регионального, всероссийского уровней в муниципальном образовании)	до 30
	2.3. Повышение методического и квалификационного уровня педагогов (в сравнении с прошлым годом на основании аналитических справок)	до 30
	2.4. Наличие собственных публикаций статей в профессиональных и научных журналах, индексируемых журналах	до 10
	2.5. Экспертная деятельность (работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.)	до 10
	2.6. Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию) на первую категорию, не менее 70% на высшую категорию, не менее 50%	до 10 до 20
	2.7. Качественная разработка, внедрение и апробацию новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебно-воспитательным процессом)	до 20
	2.8. Внедрение современных ИКТ в образовательный процесс (использование электронных программ, пособий, расписания, локальной сети для учебно-воспитательной деятельности), организация сетевого дистанционного обучения детей-инвалидов, одаренных детей	до 10

	2.9. Экспериментальная и инновационная деятельность (реализация деятельности инновационных и экспериментальных площадок; проектов; грантов).	до 20
<b>3. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы</b>	3.1. Обеспечение в организации условий доступности, позволяющих инвалидам получать услуги наравне с другими (по итогам проведения независимой оценки качества образования)	до 20
	3.2. Удовлетворенность получателями услуг открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности организации, размещенной на информационных стендах в помещениях организации, на официальном сайте (по итогам проведения независимой оценки качества образования)	до 10
	3.3. Соответствие информации о деятельности организации, размещенной на общедоступных информационных ресурсах, ее содержанию и порядку (форме), установленным нормативными правовыми актами: - на информационных стендах в помещении организации; - на официальном сайте организации в сети «Интернет» (по итогам проведения независимой оценки качества образования)	до 20
	3.4. Использование в работе форм публичной отчетности о своей деятельности и деятельности учреждения (публикации в СМИ, ведение и обновление сайта)	до 5
	3.5. Высокий уровень воспитательной, спортивно-массовой, туристической работы, отсутствие правонарушений и травматизма среди обучающихся	до 50
<b>4. Выполнение особо важных или срочных работ</b>	4.1. На срок их проведения, связанных с уставной деятельностью учреждения (лицензирование и т.д.)	до 40
<b>2. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего хозяйством</b>		
<b>1. Выплаты за высокие показатели результативности</b>	1.1. Высокий уровень координации работы прочего персонала, осуществление качественного контроля	до 10
	1.2. Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в учреждении учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов.	до 50
	1.3. Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	до 30
	1.4. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50

	1.5. Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений учреждения	до 50
	1.6. Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в учреждении в соответствии с действующими нормативами	до 20
	1.7. Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50
	1.8. Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50

Директор

Л.В. Петренко

**Положение о комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности и результативности деятельности работников учреждения**

**1. Общие положения.**

1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее - Комиссия).

2. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3. В состав Комиссии входят педагогические работники, представители профсоюзного комитета, представители администрации учреждения и родительской общественности.

4. Комиссию возглавляет председатель – руководитель учреждения. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии.

**2. Основные функции Комиссии.**

5. Комиссия осуществляет следующие функции:

- осуществляет дифференциацию оплаты труда работников учреждения в соответствии с эффективностью деятельности исходя из показателей и критериев эффективности;

- обеспечивает действие механизмов установления выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности работников из фонда надбавок и доплат учреждения;

- определяет размер персональных выплат стимулирующего характера педагогам дополнительного образования, учителю-логопеду за эффективность деятельности;

- определяет размер персональных выплат стимулирующего характера заместителю директора по учебно-воспитательной работе, методистам, педагогам-организаторам, социальному педагогу;

- определяет размер персональных выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

**3. Порядок работы Комиссии.**

6. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежеквартально в период с 20 по 25 число при установлении выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности педагогов дополнительного образования, учителя-логопеда. Один раз в год с 25 августа по 31 августа текущего года при установлении выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности для заместителя директора по учебно-

воспитательной работе, методистов, педагогов-организаторов, социального педагога, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

7. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

8. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

9. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от заместителя директора по учебно-воспитательной работе, методистов;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
- формирует выписку из протокола заседания Комиссии и направляет ее руководителю учреждения;
- подписывает протокол Комиссии.

10. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной или устной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- обязаны принимать участие в работе Комиссии.
- могут быть выведены из ее состава в следующих случаях: по собственному желанию, выраженному в письменной форме; при изменении места работы или должности.

11. На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

12. Педагоги дополнительного образования, учитель-логопед ежеквартально до 20 числа:

- оценивают свою деятельность с использованием показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов согласно показателей и критериев эффективности деятельности педагогов дополнительного образования, учителя-логопеда учреждения;



- вносят результаты самооценки в информационную карту с критериями оценивания;

- представляет заполненную информационную карту методисту.

13. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методисты, педагоги-организаторы, социальный педагог, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал один раз в год до 25 августа текущего года:

- оценивают свою деятельность с использованием показателей и критериев эффективности деятельности на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов согласно показателей и критериев эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, методиста, педагога-организатора, социального педагога, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- вносят результаты самооценки в информационную карту с критериями оценивания;

- представляют заполненную информационную карту заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

14. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе представляет информационные карты в Комиссию лично.

15. Информационные карты, предоставленные после сроков, указанных в п.12, п.13 настоящего Положения, к рассмотрению не принимаются.

16. При оценке информационных карт Комиссия на своем заседании:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждой информационной карте шкале оценивания индикаторов по ним;

- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности педагогических и руководящих работников на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

- составляет итоговый оценочный лист с указанием балльной оценки руководящих и педагогических работников по итогам рассмотрения всех информационных карт и утверждает его.

Комиссия на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работников представленную ими в информационной карте, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов. Принятое решение особо фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

17. Итоговое решение о результатах оценки качества труда работников учреждения оформляется протоколом заседания Комиссии.

18. Утвержденный протокол с результатами оценки передается руководителю учреждения.

19. Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат.

20. Вопрос о снятии (или не установлении) выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности выносится на рассмотрение Комиссии на основании:

- не предоставления руководящими и педагогическими работниками информационной карты по окончании срока действия ранее установленной стимулирующей надбавки, согласно в п. 12, п. 13 настоящего Положения;

- приказа руководителя учреждения об увольнении.

21. Руководитель учреждения представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (или не установления) стимулирующих надбавок за качество труда.

22. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или не установлении) стимулирующей надбавки руководящим и педагогическим работникам за качество труда.

23. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов - 5 лет, протоколы включаются в номенклатуру дел и хранятся в учреждении.

24. В случае несогласия работников с решением Комиссии, они имеют право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда они не согласны. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Положением, технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

25. Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии).

26. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, установленных Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности, Комиссия и руководитель учреждения принимают экстренные меры для исправления ошибочного решения.

27. Решения Комиссии могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

28. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться педагогические работники учреждения для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию.

Заместитель директора по  
учебно-воспитательной работе

Г.М. Калинова

