

Представитель работодателя:

Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский

  
Дедерер А.Г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

  
Леонов А.Н.

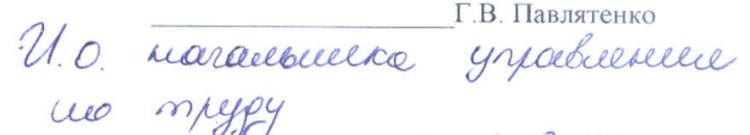
02.04.2019 г.

**Дополнительное соглашение № 1  
к коллективному договору**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детский эколого-биологический Центр»  
города Каменск-Шахтинский  
действующему с 01 июля 2018 года по 30 июня 2021 года**

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 10945/19-1038 от 31.05.2019  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко  
  
И.О.   
М.И. Морозова

Каменск-Шахтинский, 2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский в лице директора Дедерер Александра Геннадьевича, с одной стороны, и представителя трудового коллектива Леонова Александра Николаевича, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 2 от 02.04.2019 г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение (дополнение), изложив пункт 3.2.2. пункта 3.2. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора в следующей редакции:

«3.2.2. Продолжительность рабочей недели: *пятидневная* рабочая неделя с *двумя* выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами».

2. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение (дополнение), добавив пункт 8.1.17. в пункте 8.1. в разделе 8 «Охрана труда и здоровье» Коллективного договора:

«8.1.17. Предоставлять работникам на основании письменного заявления освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка для прохождения диспансеризации. Пенсионерам и предпенсионерам - два рабочих дня в году. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе».

3. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение (дополнение), изложив подпункт 4.1.1. пункта 4.1. раздела IV «Рабочее время и время отдыха» Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский в следующей редакции:

«4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Педагогическим работникам в связи с организационными условиями деятельности выходные предоставляются в различные дни недели (ст.11 ТК РФ) в соответствии с расписанием занятий и согласием работника».

4. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение (дополнение), исключив из подпункта 4.1.9. пункта 4.1. раздела IV «Рабочее время и время отдыха» Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский абзац:

«заведующий отделом с 8.00 до 17.00 перерыв с 13.00 до 14.00, выходной суббота, воскресенье».

5. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение (дополнение), исключив из подпункта 4.2.8. пункта 4.2. раздела IV «Рабочее время и время отдыха» Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский слова:

«заведующий структурным подразделением».

6. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение (дополнение), изложив Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский» в следующей редакции:

«Приложение № 2  
к коллективному договору

### **Положение**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский, подведомственного отделу Образования Администрации г. Каменск-Шахтинского (далее – учреждение) и разработано в соответствии с постановлением Администрации города Каменск-Шахтинский от 01.12.2016 №1261 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) без учета применения коэффициента к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, окажется ниже минимального размера оплаты труда,

работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работникам учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками (дополнительное соглашение к трудовому договору).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, 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 26.11.2012 № 2190-р.

## **2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

2.3. Размер доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат

компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.4.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, установленных в соответствии настоящим Положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице №1.

Таблица №1

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы  
по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7834
3-й квалификационный уровень	методист	8216

2.4.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры ставок заработной платы

по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: сторож; дворник; уборщик служебных помещений 1-го квалификационного разряда.	3880

2.4.4. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры ставок заработной платы по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование профессии рабочих	Квалификационный разряд	Размер ставки заработной платы (рублей)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2-го квалификационный разряд	4105
оператор котельной, слесарь - сантехник	3-й квалификационный разряд	4346

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

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 Положения, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренной пунктом 3.4.5 таблицы №6 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. По результатам специальной оценки условий труда от 06.04.2017 года, проводимой Обществом с ограниченной ответственностью «Юг – Консалт» выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 4 процента должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается перечню должностей работников учреждения (приложение № 1).

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на

среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей  
в круг основных должностных обязанностей

№ № п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
11.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими), учебно-консультативными пунктами:  в общеобразовательных организациях	до 15
22.	Работники муниципальных образовательных организаций – за ведение делопроизводства	до 20

3.4.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.4.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать от планового фонда оплаты труда исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в организациях дополнительного образования, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий и Единым квалификационным

справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются Положением о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский».

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения по решению начальника Отдела образования по согласованию с заместителем главы Администрации города по социальным вопросам;
- работникам учреждения - руководителем в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения,

установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на осуществление надбавок за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности муниципальных бюджетных образовательных организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.7.2. Премирование руководителя производится в порядке, утвержденном Отделом образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальной бюджетной образовательной организации.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктами 4.9.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении первой и высшей категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства

труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.11. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – до 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

**5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя устанавливается на основе отнесения возглавляемой им организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 5.

Таблица № 5  
бюджетных

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	14945

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной бюджетной образовательной организации.

Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителя и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется приказом Отдела образования, заместителям руководителя – руководителем организации.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем в той же образовательной организации, совместительством не считается.

5.6. Руководителю МБУ ДО «ДЭБЦ», его заместителям устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителю предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Размер предельного соотношения заработной платы  
руководителя учреждения.

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

5.6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению Отдела образования, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю организации, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы в индивидуальном порядке без учета численности работников списочного состава (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя организации и не более 5,5 для заместителей руководителя.

5.6.4. Установленный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы несет руководитель МБУ ДО «ДЭБЦ».

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

5.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Объемные показатели для отнесения организации к группе по оплате труда руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
-------	-------------------------	---------	-------------------

1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:  в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях, базах) юных: техников, натуралистов и других; детском оздоровительном лагере.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество работников в муниципальной образовательной организации	за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию	1     0,5     1

1	2	3	4
4.	Наличие в образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся:  до 100 человек	до 20
5.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20

Примечания к таблице № 9:

1. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся определяется:

- в бюджетных организациях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно Отделом образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципальной бюджетной образовательной организации.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные бюджетные общеобразовательные организации; муниципальные бюджетные дошкольные организации; муниципальные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

1	2	3	4	5	6
	дополнительного образования				

5.7.5. Организации дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.7.6. Отдел образования в порядке исключения:

- может относить отдельные муниципальные бюджетные образовательные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

- может устанавливать отдельным руководителям муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.7. За руководителями муниципальных бюджетных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной

(преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителя организаций и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких)

6.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.7.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- за педагогическую работу работников (специалистов) предприятий и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

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

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, предусмотренных в местном бюджете.

Оплата труда работников учреждения за счет средств местного бюджета осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, заместителям руководителя за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного бюджета и местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

- для руководителя - по решению начальника Отдела образования по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города по социальным вопросам;
- для заместителей руководителя – руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается данным Положением (Приложение № 2) на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Каменск-Шахтинский.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю организации – начальник Отдела образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
- работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Приложение № 1

#### *Перечень*

*должностей работников, которым установлена выплата  
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда*

1. Уборщик служебных помещений.

Приложение № 2

#### *Перечень*

*должностей административно-управленческого персонала*

К административно-управленческому персоналу организации относятся:

- директор;
- заместитель директора».

5. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение

(дополнение), изложив Приложение № 1 «Критерии оценки результативности и качества труда педагога дополнительного образования» к Приложению № 5 «Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский» в следующей редакции:

«Приложение 1

о порядке установления надбавки за интенсивность

и высокие результаты работы педагогическим

работникам Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр»

города Каменск-Шахтинский»

**Критерии оценки результативности и качества труда  
педагога дополнительного образования**

Критерии	Показатели	Баллы	Подтверждающие документы
1. Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса	1.1. Разработка образовательных программ, соответствующих современным требованиям		Выписка из приказа об утверждении программы
	Авторская программа	30	
	Модифицированная	10	
	1.2. Работа по авторской образовательной программе	5	Общий протокол комиссии
	1.3. Разработка и применение собственных методических рекомендаций, разработок занятий и дидактических материалов, учебных пособий в образовательном процессе	10	Отчет о применении пособий, рекомендаций, разработок, дидактических материалов и справка администрации о их наличии
	1.4. Качественное проведение тематических конкурсов, выставок, конференций, мероприятий, соревнований, олимпиад, экскурсий и др. различного уровня:		Отчет и фотоматериалы
	Учрежденческий	10	
	Муниципальный	15	
	1.5. Проведение проектно-исследовательской деятельности с обучающимися		Отчет о проведении проектно-исследовательской

среднего и старшего звена	15	деятельности и справка администрации о наличии работы
начального звена	10	
1.6. Организация занятости обучающихся в каникулярный период (осуществление выездных мероприятий – походы, экскурсии, экспедиции по утвержденным планам, работа по краткосрочным программам и другие)	10	Выписка из приказа, либо отчет и фотоматериалы
1.7. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных способностей обучающихся:  - реализация программ по работе с одаренными детьми;  - реализация программ для детей с особыми потребностями, детей-инвалидов	5	Экспертное заключение на образовательную программу по соответствующему виду деятельности
1.8. Участие и победа (победитель, дипломант, призер, лауреат, 1,2,3, место) обучающихся в конкурсах, мероприятиях, соревнованиях и т.д. различного уровня		Копии наградных документов; либо выписка из приказа; либо копии иных документов, подтверждающих участие или победу
Учрежденческий Победа	5	
Муниципальный Очный Участие	5	
Победа	15	
Заочный Победа	10	
Областной Очный Участие	20	
Победа	30	
Заочный Участие	10	
Победа	15	
Всероссийский Очный Участие	30	
Победа	40	
Заочный Участие	10	
Победа	25	
Международный Очный Участие	40	

	Победа	60	
	Заочный Участие	10	
	Победа	45	
2. Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся, вовлечение родителей в жизнь учреждения	2.1. Проведение мероприятий, экскурсий с участием родителей	2	Отчет и фотоматериалы
	2.2. Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей	2	Копия страницы книги отзывов; либо сообщения в СМИ
3. Повышение профессионального мастерства	3.1. Участие и победа (победитель, дипломант, призер, лауреат, 1,2,3, место) в профессиональных конкурсах различного уровня:		Копии наградных документов; либо выписка из приказа; либо копии иных документов, подтверждающих участие или победу
	Муниципальный Очный Участие	10	
	Победа	20	
	Муниципальный Заочный Участие	5	
	Победа	15	
	Областной Очный Участие	20	
	Победа	30	
	Областной Заочный Участие	15	
	Победа	25	
	Всероссийский Очный Участие	30	
	Победа	40	
	Всероссийский Заочный Участие	25	
	Победа	35	
	3.2. Учеба на очных обучающих семинарах различного уровня		
Муниципальный	5		
Областной	15		
Всероссийский	25		
4. Личный вклад в повышение качества образования	4.1.Обобщение и распространение опыта работы через открытые занятия, мастер-классы, семинары, выступления на круглых столах, конференциях и других мероприятиях на разных уровнях:		Выписка из приказа

	Учрежденческий	5	
	Муниципальный	10	
	Областной	15	
	4.2. Работа в аттестационных, олимпиадных, экспертных и т.д. комиссиях		Выписка из приказа
	Учрежденческий	5	
	Муниципальный	10	
	4.3. Участие в работе жюри конкурсов, соревнований, форумов и пр. различного уровня:		Выписка из приказа
	Учрежденческий	3	
	Муниципальный	6	
	4.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление лабораторий, рекреаций, пополнение фонда «Дома Природы», учебно-опытный участок)	Полное соответствие критерию – 20 Частичное – 10	Общий протокол комиссии
	4.5. Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (внешних СМИ) при наличии опубликованных материалов	2	Публикация или ее копия, либо скриншот страницы сайта
	4.6. Положительная оценка деятельности педагога со стороны ОУ, общественных организаций и др.	2	Копии документов
	4.7. Сетевое взаимодействие педагога с организациями, проведение совместной работы	5	Отчет, фотоотчет, либо выписка из приказа
	4.8. Осуществление педагогического наставничества	5	Выписка из приказа
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	5. 1. Своевременная и качественная подготовка и сдача документации в соответствии с нормативными требованиями учреждения, своевременное выполнение приказов и распоряжений	5	Общий протокол комиссии

Максимально-возможная сумма баллов - 400»

6. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский изменение

(дополнение), изложив Приложение № 2 «Критерии оценки результативности и качества труда методиста» к Приложению № 5 «Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский» в следующей редакции:

«Приложение № 2

к Положению о порядке установления надбавки за интенсивность

и высокие результаты работы педагогическим

работникам Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования детей «Детский эколого-биологический Центр»

города Каменск-Шахтинский

### Критерии оценки результативности и качества труда

#### методиста

Критерии	Показатели	Баллы	Подтверждающие документы
<b>1. Методическое сопровождение образовательного процесса</b>	1.1. Качество планирования и организации выполнения работ (наличие ежемесячного плана работы, согласованного с администрацией и его выполнение)	5	План работы
	1.2. Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий, методик, методов и форм организации образовательного процесса.	10	Отчет о проделанной работе
	1.3. Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации образовательных программ	10	Отчет о проделанной работе
	1.4. Научно-методическая помощь педагогическим работникам в разработке образовательных программ, соответствующих современным требованиям.		Отчёт о проделанной работ
	Авторская	30	
	Модифицированная	10	
	1.5. Включенность педагогов с обучающимися в проектную, исследовательскую деятельность по	10	Справка администрации

	направлению деятельности методиста.		
	1.6. Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	10	Отчёт о проделанной работе
	1.7. Организация работы по повышению квалификации и переподготовки педагогических работников	5	Документы, подтверждающие прохождение курсов
	1.8. Мотивирование педагогических работников на распространение и обобщение их педагогического опыта работы через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях на разных уровнях		Выписка из приказа, либо копии сертификатов, свидетельств, грамот
	Учрежденческий	5	
	Муниципальный	10	
	Областной	15	
	1.9. Организация занятости обучающихся в каникулярный период (осуществление выездных мероприятий – походы, экскурсии, экспедиции по утвержденным планам, работа по краткосрочным программам и другие)	10	Выписка из приказа
<b>2. Эффективность и результативность профессиональной деятельности</b>	2.1. Качество подготовки документации и конкурсного материала:		Копии наградных документов, либо иных документов подтверждающих участие, победу
	2.1.1. для участия и победы (победитель, дипломант, призер, лауреат, 1,2,3, место) педагогических работников в мероприятиях различного уровня:		
	Муниципальный Очный Участие	10	
	Победа	20	
	Муниципальный Заочный Участие	5	
	Победа	15	
	Областной Очный Участие	20	
	Победа	30	
	Областной Заочный Участие	15	
Победа	25		

	Всероссийский Очный Участие	30	
	Победа	40	
	Всероссийский Заочный Участие	25	
	Победа	35	
	2.1.2. для участия и победы (победитель, дипломант, призер, лауреат, 1,2,3, место) обучающихся в конкурсах, мероприятиях, соревнованиях и т.д. различного уровня		
	Учрежденческий Победа	5	
	Муниципальный Очный Участие	5	
	Победа	15	
	Заочный Победа	10	
	Областной Очный Участие	20	
	Победа	30	
	Заочный Участие	10	
	Победа	15	
	Всероссийский Очный Участие	30	
	Победа	40	
	Заочный Участие	10	
	Победа	25	
	Международный Очный Участие	40	
	Победа	60	
	Заочный Участие	10	
	Победа	45	
	2.2. Организация и проведение тематических конкурсов, конференций, выставок, олимпиад, соревнований, экскурсий и т.д.	20	Выписка из приказа
	2.3. Организация работы с педагогическим коллективом		Выписка из приказа, либо справка администрации
	2.3.1. Индивидуальные консультации, подборка материалов, информирование	5	
	2.3.2. Посещение занятий (мероприятий) с последующим анализом, подготовкой рекомендаций	10	

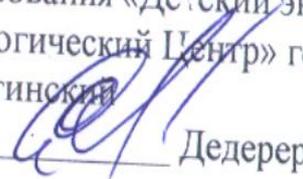


<b>повышение качества образования</b>	4.2. Участие в разработке стратегических и нормативно-правовых документов для эффективной работы учреждения	15	Справка администрации, либо выписка из приказа
	4.3. Оказание помощи педагогам в организации и проведении мероприятий по комплектованию объединений обучающихся (организация экскурсий, листовки, буклеты, визитки, информация в СМИ, посещение учебных заведений).	5	Справка администрации
	4.4. Информационно-просветительская работа с родителями.	5	Справка администрации
<b>5. Создание положительного имиджа учреждения</b>	5.1. Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (внешних СМИ) при наличии опубликованных материалов	2	Публикация или ее копия, либо скриншот страницы сайта
	5.2. Ежемесячное обновление информации на сайте учреждения	5	Скриншот обновленной страницы сайта
	5.3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление лабораторий, рекреаций, пополнение фонда «Дома Природы»)	Полное соответствие критерию – 20 Частичное – 10 Не соответствие - 0	Общий протокол комиссии
<b>6. Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	6. 1. Своевременная и качественная подготовка и сдача документации в соответствии с нормативными требованиями учреждения, своевременное выполнение приказов и распоряжений	5	Общий протокол комиссии

**Максимально-возможная сумма баллов –400»**

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу 02.04.2019 г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский на 2018 - 2021 г.г.

Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический Центр» города Каменск-Шахтинский

 Дедереп А.Г.

Председатель первичной профсоюзной организации

 Леонов А.Н.

